

CONTRATTI COLLETTIVI REGIONALI DI LAVORO
RELATIVI
AL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEGLI ENTI LOCALI
BIENNIO ECONOMICO 2000 - 2001
E
QUADRIENNIO GIURIDICO 1998 - 2001

(1 agosto 2002 e 25 luglio 2001)

**Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia
Agenzia Regionale per la Rappresentanza Negoziale
degli Enti e delle Pubbliche Amministrazioni**

A seguito della delibera della Giunta Regionale n. 2087 del 14 giugno 2002, di autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo relativo al CCRL personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998 – 2001,
nonché della certificazione positiva della Corte dei Conti, in data 18 luglio 2002, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 1 agosto 2002**, alle ore 10,30, ha avuto luogo l'incontro tra:

A.Re.Ra.N.:

nella persona del Presidente: **firmato Paolo Polidori**

Rappresentanze sindacali

CGIL FP

Firmato : Alessandro Baldassi

CISL FPS

Firmato : Mauro Tonino

UIL FPL

Firmato: Alfredo Gon

Coordinamento Sindacale Autonomo

(FIADEL/CISAL, FIALP/CISAL, CISAS FISAEL, CONFAL-UNSAU, CONFILL ENTI LOCALI - CUSAL, USPPI – CUSPEL – FASIL – FADEL, UNIONQUADRI)

Firmato: Roberto Crucil, Bruno Gabrielli, Gianfranco Macoratti, Giuliano Veronese,

UGL

Firmato: Fabio Gorrupi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato CCRL personale del comparto unico - area enti locali - biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998 – 2001.

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO RELATIVO AL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI LOCALI
BIENNIO ECONOMICO 2000-2001
E
QUADRIENNIO GIURIDICO 1998-2001
(1 AGOSTO 2002)**

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I

- Art.1 Campo di applicazione
- Art.2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI
CAPO I

- Art.3 Obiettivi e strumenti
- Art.4 Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente
- Art.5 Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale
- Art.6 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art.7 Informazione
- Art.8 Concertazione
- Art.9 Consultazione
- Art.10 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro
- Art.11 Composizione delle delegazioni
- Art.12 Clausole di raffreddamento
- Art.13 Interpretazione autentica dei contratti
- Art.14 Procedure arbitrali e conciliative

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art.15 Incrementi tabellari
- Art.16 Effetti dei nuovi stipendi
- Art.17 Lavoro straordinario
- Art.18 Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali
- Art.19 Banca delle ore
- Art.20 Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art.21 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art.22 Collegamento tra produttività ed incentivi
- Art.23 Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

TITOLO IV – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art.24 Obiettivi

PARTE I

CLASSIFICAZIONE

- Art.25 Il sistema di classificazione del personale
- Art.26 Progressione orizzontale all'interno delle categorie: criteri generali
- Art.27 Progressione verticale nel sistema di classificazione
- Art.28 Sistema di valutazione
- Art.29 Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione
- Art.30 Personale della polizia locale
- Art.31 Posizioni organizzative
- Art.32 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative
- Art.33 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art.34 Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO E RELATIVO SISTEMA DI FINANZIAMENTO

- Art.35 Trattamento economico
- Art.36 Finanziamento del sistema di classificazione
- Art.37 Norme finali e transitorie di inquadramento economico

PARTE III

NORME FINALI ED ABROGAZIONI

- Art.38 Norme finali e transitorie relative alle Parti I e II
- Art.39 Sviluppo delle attività formative

TITOLO V – CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

- Art.40 Servizio militare
- Art.41 Assenze per malattia
- Art.42 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
- Art.43 Aspettativa per motivi personali
- Art.44 Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio
- Art.45 Altre aspettative previste da disposizioni di legge
- Art.46 Cumulo di aspettative
- Art.47 Diritto allo studio
- Art.48 Congedi per la formazione
- Art.49 Congedi dei genitori
- Art.50 Congedi per eventi e cause particolari

TITOLO VI –DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art.51 Pari opportunità
- Art.52 Periodo di prova
- Art.53 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche
- Art.54 Turnazioni
- Art.55 Reperibilità
- Art.56 Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo
- Art.57 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza
- Art.58 Ricostituzione del rapporto di lavoro
- Art.59 Norma per gli enti provvisti di Avvocatura
- Art.60 Patrocinio legale
- Art.61 Indennità maneggio lavori
- Art.62 Indennità di rischio
- Art.63 Trattamento di trasferta
- Art.64 Trattamento di trasferimento
- Art.65 Copertura assicurativa
- Art.66 Trattenuta per scioperi brevi
- Art.67 Mensa
- Art.68 Buono pasto
- Art.69 Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale
- Art.70 Mansioni superiori

TITOLO VII –PERSONALE AREA SCOLASTICO – EDUCATIVA

- Art.71 Personale docente delle scuole materne
- Art.72 Personale educativo degli asili nido
- Art.73 Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali

- Art.74 Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali
- Art.75 Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali
- Art.76 Personale docente dei centri di formazione professionale
- Art.77 Personale educativo servizi riabilitativi-educativi
- Art.78 Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s.
- Art.79 Incremento indennità personale titolo VII

TITOLO VIII –NORME FINALI

- Art.80 Trattamento di fine rapporto di lavoro
- Art.81 Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali
- Art.82 Bilinguismo
- Art.83 Struttura della busta paga
- Art.84 Diritto di assemblea
- Art.85 Riduzione di orario
- Art.86 Messaggi notificatori
- Art.87 Attività sociali, culturali e ricreative
- Art.88 Norma di rinvio
- Art.89 Disposizioni transitorie e particolari
- Art.90 Disapplicazioni

**CCRL personale del comparto unico - area enti locali -
biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998 - 2001**

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCRL si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, dipendente dalle Province, dai Comuni, dalle Comunità Montane, e dagli altri enti locali, così come previsto dalla L.R. n. 13/98 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2000 fino al 31 dicembre 2001 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso, ovvero almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, se successiva alla data di sottoscrizione. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

ART. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - 1) contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale;
 - 2) contrattazione collettiva di lavoro integrativa decentrata a livello di singolo ente sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - 3) contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale, secondo la disciplina degli articoli 5 e 6;
 - 4) concertazione;
 - 5) consultazione, nei casi e sulle materie previste dalla normativa vigente;
 - 6) informazione
 - 7) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 20 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art. 21.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa regola le seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 20, per le finalità previste dall'art. 21, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 21;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.21, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 21, comma 2, lettere d), e), f);
 - d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 85;
 - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/01;
 - m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - n) il completamento e la integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 26, comma 2;
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f) e m).
4. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 5. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa può svolgersi anche a livello territoriale, sulla base di protocolli d'intesa stipulati tra le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto e gli enti interessati che potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N..
2. Il protocollo dovrà precisare:
 - la composizione della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
 - la procedura per la formulazione degli atti di indirizzo, l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità dei costi con il bilancio di ogni ente, nonché con i vincoli di cui all'art. 4, comma 4, e all'art. 6.

ART. 6

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata non superiore al quadriennio e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle R.S.U. e delle rappresentanze territoriali delle OO. SS. firmatarie del presente contratto.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti. A tale fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, come definita dalla delegazione trattante, è inviata a detto organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione della preintesa, corredata da apposita illustrazione tecnico-finanziaria. Trascorsi quindici giorni dal ricevimento della preintesa senza l'apposizione di rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, che deve avvenire entro i successivi quindici giorni. Nel caso siano formulati rilievi le parti si incontrano entro i successivi dieci giorni.
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione degli stessi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 6 luglio 1995 e del CCRL del 25 luglio 2001, conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione, presso ciascun ente, del contratto collettivo decentrato integrativo di cui al presente articolo.

6. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.Re.Ra.N, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 7

Informazione

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente contratto prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

ART. 8

Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 11, comma 2, ricevuta l'informazione ai sensi dell'articolo 7, può attivare, la concertazione. La concertazione si svolge in relazione alle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna;
 - f) definizione dei criteri generali per la disciplina:
 - f1) dello svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - f2) della valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - f3) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - f4) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 28;
 - f5) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 25, comma 6;
2. La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri tra le parti iniziano, di norma, entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
3. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e non assumono iniziative unilaterali sugli argomenti per i quali è stata richiesta la concertazione.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta di attivazione della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale che riporta la posizione conclusiva delle parti in ordine alla materia trattata.

5. Nell'ipotesi di passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività si rinvia a quanto previsto dall'articolo 33, del D. lgs. 165/01.

ART. 9

Consultazione

1. Nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, gli enti, previa informazione, consultano i soggetti sindacali acquisendone il parere.
2. La consultazione del rappresentante della sicurezza è prevista nei casi di cui all'art. 19, del D. lgs. N. 626/94.



ART. 10

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998 e recepito in via transitoria con accordo del 7.10.01;
- b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'art.10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'art. 10, comma 1, del medesimo accordo, che resta in vigore fino alla sottoscrizione del contratto collettivo regionale in materia.

ART. 11

Composizione delle delegazioni

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa aziendale, ciascun ente, individua il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, cui compete la stipula del contratto, nonché i componenti della stessa che non devono avere interesse nella trattativa.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - dalla R.S.U;
 - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.
3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa decentrata, dell'assistenza dell'A.Re.Ra.N..
4. Negli enti provvisti di qualifiche dirigenziali, il presidente di cui al comma 1, è individuato tra i dirigenti.

ART. 12

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette sulle materie oggetto della stessa.

ART. 13

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 49 del D. lgs. 165/01, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.Re.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Giunta Regionale delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. lgs. 165/01 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47, comma 3, del D. lgs. 165/01, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 49 del D. lgs. 165/01.

ART. 14

Procedure arbitrali e conciliative

1. In attesa di disciplinare la materia con l'adozione di apposite norme contrattuali, dalla data di vigenza del presente contratto sono applicabili le disposizioni negoziali di cui al C.C.N.Q. 23.01.2001 in materia di procedure arbitrali e di conciliazione, ferma restando la facoltà del dipendente di adire all'autorità giudiziaria.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 15

Incrementi tabellari

1. Gli stipendi tabellari derivanti dalla applicazione dell'art. 1, del CCRL del 25.7.2001 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A), alle scadenze ivi previste.
2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici, a regime, dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 26, sono rideterminati secondo le indicazioni della allegata tabella B).
3. E' confermata la retribuzione individuale di anzianità nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.
4. L'indennità integrativa speciale, dalla data di stipulazione del presente contratto è stabilita negli importi di cui alla allegata tabella D).

ART. 16

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 2000-2001, gli incrementi di cui all'art. 15, hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A), ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Analogo trattamento si applica al personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo 1998-1999 per gli incrementi stipendiali relativi a tale biennio. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del presente contratto, gli incrementi delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti dall'art. 15, hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.
3. Al personale della ex ottava qualifica che ne abbia già beneficiato, è conservato, negli attuali importi, nell'ambito della retribuzione individuale di anzianità, il compenso riconosciuto dall'art. 69, comma 1, del DPR n. 268/1986.
4. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale di cui all'art.27, l'indennità di € 64,56 annui lordi, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996; la stessa viene alimentata con i fondi di cui all'art. 20.

ART. 17

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal comma 8.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o figura equivalente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al successivo comma 10, può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la seguente retribuzione incrementata dal rateo della 13^a mensilità: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, nonché l'indennità integrativa speciale i cui valori sono i riportati nella tabella D) allegata al presente contratto.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al presente articolo, gli enti possono utilizzare, dall'anno 2002, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del presente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 20.
9. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno due volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 20.
10. A decorrere dal 31.12.2001, ed a valere per l'anno successivo, in caso di specifiche necessità, debitamente documentate, gli enti previa apposita fase negoziale, possono destinare una quota non superiore all'1% delle risorse di cui all'art. 20, per incrementare il fondo di cui al presente articolo. Tale incremento non può comunque consolidarsi sul fondo di cui al presente articolo. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 20.
11. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite di cui al comma precedente.

ART. 18

Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 17.
2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni delle posizioni organizzative, di cui al presente contratto. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della indennità di risultato di cui agli artt. 33 e 34 e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 17, comma 11.

ART. 19

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ART. 20

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 31.12.2001, ed a valere per l'anno successivo, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del presente contratto, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
 - a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale;
 - b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
 - c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione di CCRL;
 - d) la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43, della legge n.449/1997, con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
 - d.1 contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - d.2 convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- d.3 contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale come definito dall'art. 4, del CCRL 25.7.2001;
 - f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. n. 165/01;
 - g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 2001, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
 - h) le risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,68 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
 - k) le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 21;
 - i) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
 - l) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17;
 - m) un importo dell'1,2 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza dal 31.12.2001 ed a valere per l'anno successivo.
 - n) L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 31 dicembre 2001.
2. Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Amministrazione verifica l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 31.12.2001, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,3 % su base annua, del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. Le risorse aggiuntive previste dal precedente comma e quelle previste dal comma 1, lett. m), sommate a quelle derivanti dai risparmi conseguenti alla trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale in applicazione dell'art. 4 CCRL 25.7.01 per la quota pari al 30%, non possono comunque comportare aumenti del salario accessorio superiori ad un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. La disciplina prevista dal comma 1, lettere b) e c), non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, del D.Lgs. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.
6. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b) e c) e dal comma 5, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

ART. 21

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 20 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 20 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 28;
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 26; 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, comprese quelle già attribuite per il livello economico differenziato.
 - c) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dal presente contratto.
 - d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C e PLA;
 - e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e PLA; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D, PLB e PLC, che non risulti incaricato di funzioni di cui agli articoli 31 e 34, in misura non superiore a € 1.033,00 lordi annui pro capite;

- f) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);
3. Le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 prevista dall'art. 33, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.
4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 22

Collegamento tra produttività ed incentivi

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 21, comma 2, lett. a), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

ART. 23

Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente contratto, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art.20; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.
2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art.20 destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art.21.

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

ART. 24

Obiettivi

1. Il presente titolo persegue le finalità di realizzare forme più flessibili di gestione delle risorse umane, di garantire l'efficienza ed il miglioramento del livello dei servizi degli enti locali e di valorizzare la risorsa lavoro con il riconoscimento della capacità e lo sviluppo professionali e la qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale del personale stesso, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. c), del D. lgs n. 165/01.
3. Alle finalità previste nel comma 2, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi, sulla base di appositi programmi pluriennali ed annuali formulati e finanziati dagli enti.

PARTE I
CLASSIFICAZIONE

ART. 25

Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D, salvo quanto previsto dal comma 7 e dall'art. 30 per il personale dell'area della vigilanza.
2. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1, sono esigibili, in quanto professionalmente equivalenti ai sensi del presente ordinamento. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'art. 1374 c.c..
3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo dell'oggetto contrattuale.
4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato E), che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'allegato E) sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato E) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato E).
7. Gli accessi delle seguenti figure professionali, sono disciplinati come segue:

- laureati specialistici di tipo professionale il cui profilo prevede lo svolgimento di mansioni per le quali sarebbe richiesta l'iscrizione ad un albo professionale: categoria D, posizione economica D5;
- operatori in possesso di corso O.T.A.A., A.D.E.S.T. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B6.
- operatori in possesso di corso O.S.S. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B7.

ART. 26

Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 35.
2. La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per il salario accessorio, mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A e B, ovvero di primo inquadramento, in base all'esperienza professionale;
 - b) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale dimostrata;
 - c) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
 - d) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria C, ovvero di primo inquadramento, in base ai seguenti criteri: adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale, risultati ottenuti, prestazioni rese, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;
 - e) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;
 - f) per i passaggi alle posizioni economiche successive alla prima posizione economica della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente punto e), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto del:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
 - responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.
3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al precedente comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti potranno provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie professionali.

ART. 27

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Gli Enti disciplinano, secondo il proprio fabbisogno occupazionale, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. lgs. n. 165/01 e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato E, le selezioni per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del nuovo sistema di classificazione.
2. Alle selezioni previste dal presente articolo è consentita la partecipazione anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti.
3. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo non è soggetto al periodo di prova.
4. Gli enti possono altresì prevedere selezioni interamente riservate al personale dipendente solo in relazione a particolari profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente, nel rispetto delle condizioni e dei limiti di cui all'art. 91, comma 3, del D. lgs. n. 267/00.

ART. 28

Sistema di valutazione

1. Gli Enti adottano metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica all'interno delle categorie. Tali metodologie dovranno perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione, essere improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, essere sviluppate con la cultura del servizio e adeguate rispetto alla dimensione dell'ente, nonché prevedere forme di contraddittorio aziendale.
2. La valutazione è di competenza dei dirigenti; nel caso di enti privi di qualifiche dirigenziali tale funzione spetta ad altro dipendente individuato dal Sindaco, ovvero al segretario comunale. La valutazione si effettua a cadenza periodica, ed è tempestivamente comunicata al dipendente. Nell'esercizio dell'attività valutativa di cui sopra, i soggetti competenti possono essere adeguatamente supportati mediante opportuni apporti specialistici, anche esterni.

ART. 29

Norma di inquadramento del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione

1. Il personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, fatto salvo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, dall'art. 37, commi 4, 5 e 6 e dal presente articolo, è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico fondamentale in godimento (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le previsioni della allegata tabella C).
2. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 1, indicato nella colonna 3 della tabella C), sostituisce e assorbe le voci retributive "stipendio tabellare" e "livello economico differenziato" di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.
3. Il personale della ex prima e seconda qualifica funzionale è collocato, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, nella categoria A, con l'attribuzione dei relativi trattamenti tabellari iniziali.
4. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, gli enti devono prioritariamente considerare anche gli effetti della eventuale ritardata applicazione delle norme sul livello economico differenziato, relativamente alle selezioni non ancora concluse alla data indicata nel comma 1.

ART. 30

Personale della polizia locale

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente appartenente all'area della polizia locale è articolato in tre categorie denominate, rispettivamente: PLA, PLB e PLC, cui corrispondono gli specifici profili professionali, secondo lo schema 1) in calce al presente articolo.
2. Il personale dell'area della vigilanza in servizio alla data di stipulazione del presente contratto è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione del personale della polizia locale, con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale ed al trattamento economico fondamentale in godimento alla predetta data (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le previsioni dello schema 4) in calce al presente articolo.
3. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 2, indicato nella colonna 3, del citato schema 4), sostituisce ed assorbe le voci retributive "stipendio tabellare" e "livello economico differenziato" di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, nonché, per il personale appartenente alla ex quinta qualifica, anche l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. a), del CCNL 6.7.95 e successive modifiche ed integrazioni.
4. Restano salve le disposizioni del presente contratto, anche per il personale dell'area della polizia locale, per quanto riguarda gli istituti relativi all'ordinamento professionale, in quanto compatibili con il presente articolo.
5. Le declaratorie funzionali e professionali dei profili dell'area della polizia locale sono determinate secondo lo schema 2) in calce al presente articolo.
6. Il trattamento economico fondamentale iniziale ed i trattamenti economici di sviluppo orizzontale inerente alle particolari categorie dell'area della polizia locale sono ridefiniti conformemente allo schema 3) in calce al presente articolo.
7. Gli enti possono costituire, nell'ambito dell'area della polizia locale, la posizione professionale di "Ausiliario del Traffico" cui sono affidate le funzioni di accertamento determinate per legge. Detta posizione, in tal caso, viene ascritta alla specifica categoria PLS della medesima area con il trattamento economico iniziale e di sviluppo orizzontale conforme allo schema 3-bis) in calce al presente articolo.

8. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato schema 2, o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie.
9. Il personale dell'area di polizia locale, all'interno di quanto previsto dall'art. 39, deve svolgere obbligatoriamente attività di formazione ed aggiornamento professionale.
10. Le indennità del personale relativo all'area di polizia locale, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, sono così determinate:
 - a) indennità funzionale per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65 pari a € 830,00 annui lordi per 12 mensilità;
 - b) indennità funzionale nei casi diversi di cui alla lettera a) (mancato l'esercizio di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65) pari a € 465,00 annui lordi per 12 mensilità.
11. In sede di prima attuazione del nuovo ordinamento relativo al personale dell'area della polizia locale, il personale stesso ascritto alla ex 6° qualifica funzionale in servizio di ruolo alla data di entrata in vigore del presente contratto, è inquadrato, dalla medesima data, nella nuova categoria PLB, posizione economica PLB1, profilo professionale di "ufficiale tenente di polizia locale", sulla base dei requisiti di seguito indicati:
 - a) personale al quale, con atti formali da parte dell'amministrazione di appartenenza, siano state attribuite funzioni di responsabile del complessivo servizio di vigilanza;
 - b) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori, già ascritto alla 6° qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali, su posti in dotazione organica che prevedessero l'esercizio di tali funzioni, con almeno 5 anni di anzianità di servizio effettivo nella qualifica funzionale stessa, e la frequenza a un corso attinente di almeno 36 ore.
12. Il personale della ex quinta qualifica funzionale viene convenzionalmente inquadrato, ai soli fini dell'anzianità e senza alcun beneficio economico, nella sesta qualifica funzionale a decorrere dal 1.1.1998 e a decorrere dal 1.1.2001 ad ogni effetto di contratto.

SCHEMA 1

DETERMINAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI E DELLE RELATIVE CATEGORIE DELL'AREA DELLA POLIZIA LOCALE

- Ausiliario del traffico (facoltativo) categoria PLS
--

- Agente di Polizia locale	categoria PLA
----------------------------	----------------------

- Sottufficiale di Polizia locale	categoria PLA 3
-----------------------------------	------------------------

- Ufficiale Tenente di Polizia locale	categoria PLB
---------------------------------------	----------------------

- Ufficiale Capitano di Polizia locale	categoria PLC
--	----------------------

SCHEMA 2

DECLARATORIE PROFESSIONALI AREA DELLA POLIZIA LOCALE

CATEGORIA PLA

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, nel rispetto delle disposizioni impartite dai superiori, esercitano funzioni ed effettuano interventi atti a prevenire, controllare e reprimere comportamenti ed atti contrari a norme regolamentari degli enti locali in materia di polizia locale ed urbana (rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria, ecc.), svolgendo attività caratterizzate da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi nonché di coordinamento e direzione di unità operative;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni o corpi di polizia) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
 - a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di agente o ufficiale di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) Di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

Requisiti di accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore (quinquennale) ed abilitazione alla conduzione di veicoli;

Requisiti di accesso dall'interno: come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria B del restante personale, ovvero alla categoria PLS se prevista, con titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella stessa categoria determinata dall'ente ed abilitazione alla conduzione di veicoli.

CATEGORIA PLB

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili, con autonomia organizzativa ed operativa presso la struttura di preposizione nell'ambito degli indirizzi ricevuti dalle eventuali posizioni sovraordinate;
- Responsabilità di unità organizzativa semplice o di media complessità, coordinamento delle attività di uno o più nuclei operativi, gruppi di lavoro o reparti mobili di operatori;
- Attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica nella formazione degli operatori;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
 - a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di ufficiale di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) Di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

Requisiti di accesso dall'esterno: diploma di laurea breve o diploma di laurea ed eventuale abilitazione alla conduzione di veicoli;

Requisiti di accesso dall'interno: come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria PLA, titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni due, e abilitazione alla conduzione di veicoli.

CATEGORIA PLC

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo e di comando con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Responsabilità di unità organizzativa complessa;
- Attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica e formativa;
- Massima complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili con piena autonomia organizzativa ed operativa presso la struttura di preposizione nell'ambito degli indirizzi generali ricevuti dalle eventuali posizioni sovraordinate;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
 - a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di ufficiale di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) Di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

Requisiti di accesso dall'esterno: diploma di laurea o diploma di laurea specialistica, e abilitazione alla conduzione di veicoli;

Requisiti di accesso dall'interno: come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria PLB, titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni tre, ed eventuale abilitazione alla conduzione di veicoli.

SCHEMA 3

DETERMINAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI INIZIALI E DI SVILUPPO ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLE CATEGORIE DELL'AREA DELLA VIGILANZA

CATEGORIA PLA

1.L.	2	L.	3. L. 21.600.000	4.	L.	5. L. 23.200.000
20.127.000	20.928.000		€ 11.155,47	22.300.000		€ 11.981,80
€ 10.394,73	€ 10.808,41			€ 11.516,99		

CATEGORIA PLB

1. L. 23.063.000	2. L. 24.963.000	3. L. 26.447.000	4. L. 28.511.000
€ 11.911,05	€ 12.892,31	€ 13.658,74	€ 14.724,70

CATEGORIA PLC

1. L. 28.511.000	2. L. 29.850.000	3. L. 32.100.000	4. L. 34.923.000
€ 14.724,70	€ 15.416,24	€ 16.578,27	€ 18.036,22

SCHEMA 3-bis

DETERMINAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI INIZIALI E DI SVILUPPO ORIZZONTALE DELLA POSIZIONE DI “AUSILIARIO DEL TRAFFICO”, CATEGORIA PLS

CATEGORIA PLS – AUSILIARIO DEL TRAFFICO
--

1. L. 18.321.000 € 9.462,01	2. L. 18.766.000 € 9.691,83	3. L. 19.400.000 € 10.019,26	4. L. 20.127.000 € 10.394,73
--	--	---	---

SCHEMA 4

PRIMO INSERIMENTO NELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE

1 Precedente qualifica e livello differenziato	2 Trattamento economico di primo inquadramento	3 Posizione Economica di primo inquadramento	4 Nuova Categoria
5	<i>L. 20.127.000 € 10.394,73</i>	PLA. 1	PLA
6	<i>L. 21.600.000 € 11.155,47</i>	PLA 3	PLA
6 led	<i>L. 22.300.000 € 11.516,99</i>	PLA 4	PLA
6 *- 6 led * - 7	<i>L. 23.063.000 € 11.911,05</i>	PLB. 1	PLB
7 led	<i>L. 24.963.000 € 12.892,31</i>	PLB. 2	PLB
8	<i>L. 28.511.000 € 14.724,70</i>	PLC. 1	PLC

*** personale di cui all'art. 30, comma 11.**

ART. 31

Posizioni organizzative

1. Gli enti con qualifiche dirigenziali possono istituire posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 32.

ART. 32

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. I dirigenti provvedono, con l'atto di conferimento dell'incarico relativo alle posizioni organizzative o con altri provvedimenti, a definire le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alle posizioni stesse.
2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente in applicazione dell'art. 28. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 33, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 37, da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, salvi gli eventuali ulteriori provvedimenti contrattuali.
6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dal presente articolo entra in vigore con la sottoscrizione del presente CCRL e presuppone,

comunque, che gli enti abbiano realizzato le seguenti innovazioni entro il termine di sei mesi dalla data di stipulazione dello stesso:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D. Lgs. n. 165/01;
 - b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche dell'ente;
 - c) istituzione ed attivazione, anche in forma associata, dei servizi di controllo interno o di analoghi strumenti valutativi e di controllo.
7. L'assunzione dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative determina, per tutta la durata dell'incarico stesso, in capo al dipendente incaricato, fermo restando quanto previsto dall'art. 33, l'obbligo di adeguare il proprio orario di lavoro, anche oltre le 36 ore settimanali, salvo quanto previsto dall'art. 33, comma 1, alle effettive esigenze dell'amministrazione e dei servizi cui è preposto, con relativa assunzione di specifica responsabilità nell'ambito di apposite direttive assunte dal dirigente.

ART. 33

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 31, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal presente contratto collettivo regionale di lavoro, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art. 18, legge n. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitatamente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonchè ai compensi ISTAT per attività comunque svolta al di fuori del normale orario di lavoro.
2. L'importo della retribuzione di posizione è stabilito come segue:
 - € 4.150,00
 - da € 4.151,00 a € 6.200,00
 - da € 6.201,00 a € 8.270,00
 - da € 8.271,00 a € 10.350,00
 - annui lordi per tredici mensilità

Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa, utilizzando i seguenti criteri:

I. Complessità

- Complessità gestionale e funzionale
- Complessità organizzativa
- Complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti
- Tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni

II. Relazioni

- Complessità del sistema relazionale
- Autonomia strategica
- Evoluzione del quadro di riferimento

III. Responsabilità

- Autonomia decisionale
 - Esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente esterno e alle responsabilità formali
 - Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.
3. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stesa risulti positivo.
4. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio degli enti.

ART. 34

Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

1. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali, che si avvalgano della facoltà di cui all'art. articoli 97, comma 4, lett. d) e 109, comma 2, del TUEL approvato con d. lgs. n. 267/00, nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, le funzioni di cui all'art. 107 del TUEL stesso, possono essere affidate, con apposito provvedimento del Sindaco, esclusivamente a personale classificato nella categoria D ed, eccezionalmente e con atto specificamente ed adeguatamente motivato in ordine alla particolare situazione organizzativa e funzionale dell'ente, a personale classificato nella categoria C, cui sia stata affidata la titolarità di una posizione organizzativa come individuate dall'art. 31.
2. Le predette funzioni sono affidate, col predetto atto d'incarico adottato dal Sindaco e contenente gli elementi essenziali di cui all'art. 19, comma 2, del D. lgs. n. 165/01, a tempo determinato, per un periodo non superiore al mandato elettivo in corso all'atto dell'affidamento e comunque non inferiore ad un anno.
3. Il trattamento economico accessorio, l'importo della retribuzione di posizione, la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e l'importo della retribuzione di risultato, sono definiti ed applicati sulla base di quanto previsto dagli articoli 32 e 33.
4. Negli enti tra loro convenzionati per l'esercizio di funzioni amministrative o per l'espletamento associato dei servizi, ai dipendenti che svolgano le funzioni prevista dal comma 1 per tutti gli enti, i valori stabiliti dall'art. 33, possono essere incrementati di una percentuale massima del 50%.

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO E RELATIVO SISTEMA DI FINANZIAMENTO

ART. 35

Trattamento economico

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie A, B, C e D è indicato nella allegata tabella B). Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria. Per le assunzioni effettuate successivamente alla stipula del presente contratto in adempimento di selezioni concorsuali indette, con pubblicazione del relativo bando, precedentemente alla vigenza del contratto stesso, la cui posizione giuridica non sia ricompresa tra quelle di cui all'art. 25, comma 7, la posizione giuridica ed economica iniziale corrisponde comunque a quella risultante dall'allegata tabella. Resta fermo che, comunque, al personale interessato, sarà assicurato il riconoscimento di un trattamento economico aggiuntivo a titolo di assegno personale riassorbibile mediante futuri miglioramenti contrattuali incidenti sul tabellare e con passaggi in progressione orizzontale o verticale, pari al differenziale tra il trattamento economico corrispondente alla qualifica funzionale previsto nel bando e il trattamento economico iniziale conseguente all'effettivo inquadramento in applicazione del presente contratto.
2. La progressione economica all'interno della categoria, secondo la disciplina dell'art. 26, si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B).
3. Dalla data di entrata in vigore del presente articolo, il L.E.D. resta conglobato nella retribuzione delle relative posizioni economiche di ciascuna categoria. Le relative risorse sono assegnate alla dotazione del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 20, comma 1, lett. g).

ART. 36

Finanziamento del sistema di classificazione

1. Le procedure selettive verticali di cui all'art. 27, sono indette, utilizzando il sistema previsto dall'art. 28, nel rispetto della programmazione annuale e triennale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.
2. Per il finanziamento della progressione orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 26 gli enti provvedono, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, alla costituzione di un distinto fondo annuale, all'interno del più generale fondo di finanziamento del salario accessorio di cui all'art. 20.

ART. 37

Norme finali e transitorie di inquadramento economico

1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCRL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla allegata tabella B), previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene, secondo la disciplina dell'art. 16, comma 1, con l'esclusione del personale ascrivibile ai sensi art. 25, comma 7.
2. In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.
3. Al personale proveniente da altri enti del comparto a seguito di processi di mobilità resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza, che, comunque, grava sul fondo di cui all'art. 20.
4. Negli enti fino a 3.000 abitanti, il personale apicale unico dell'area, amministrativa, tecnica ed economico finanziaria, collocato alla sesta qualifica, viene inquadrato a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria D, posizione economica D 2, a condizione che sia in possesso di almeno 3 anni di servizio nella 6° qf. Nel caso il personale di 6° qf all'interno delle aree sopra individuate, fosse superiore all'unità, l'amministrazione comunale dovrà procedere ad effettuare una selezione tra gli interessati al fine di individuare il dipendente da collocare nella nuova categoria.
5. Il personale in servizio, in possesso di laurea specialistica di tipo professionale, inquadrato in un profilo professionale che prevede lo svolgimento di mansioni per le quali sarebbe richiesta l'iscrizione ad un albo professionale viene inquadrato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella categoria D, posizione economica D5;
6. Il personale in servizio, in possesso di corso OTAA o di ADEST, inquadrato in un profilo professionale che prevede lo svolgimento delle relative mansioni viene inquadrato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, posizione economica B6.

PARTE III

NORME FINALI ED ABROGAZIONI

ART. 38

Norme finali e transitorie relative alle Parti I e II

1. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità al presente contratto deve risultare dal contratto individuale di lavoro che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 6.7.1995. In caso di progressione verticale operata ai sensi del nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'art. 3, gli enti comunicano ai dipendenti il nuovo inquadramento conseguito in applicazione delle disposizioni di cui al D. lgs. n. 152/97.
2. Sono portati a compimento i concorsi interni o pubblici banditi alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella C) e dalle disposizioni di salvaguardia di cui all'art. 35, comma 1, nei casi ivi previsti, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale di lavoro per quanto attiene alla decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento del concorso o della selezione.

ART. 39

Sviluppo delle attività formative

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convengono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Per le finalità previste dal presente articolo, gli Enti destinano una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, una quota delle risorse di cui al comma 2 può essere destinata alle finalità previste dall'art. 34, comma 5, del D. Lgs. 165/01.
4. Gli enti, specialmente quelli di minori dimensioni demografiche, possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

TITOLO V

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

ART. 40

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.
2. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.
3. Entro quindici giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.
5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'ente di appartenenza.

ART. 41

Assenze per malattia

1. Dopo il comma 7 dell'art. 21 del CCNL del 6.7. 95, è inserito il seguente:

“7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo”.

2. Il comma 4 dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:

“4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999”.

3. Nell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995, dopo il comma 4, nel testo modificato dal comma 2, è inserito il seguente comma 4 bis:

“4.bis.Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.”

ART. 42

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

4. All'art. 22 del CCNL del 6.7.1995 è aggiunto il seguente comma 4:

“4.Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art.1, comma 7, della legge n.68/1999”.

ART. 43

Aspettativa per motivi personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che né faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comportamento del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

ART. 44

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

ART. 45

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2, può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

ART. 46

Cumulo di aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n.1204/1971.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

ART. 47

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della

scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.
7. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

ART. 48

Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.

ART. 49

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.
2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. 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 richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt.4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.
5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno 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.
9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.10 possono essere utilizzate anche dal padre.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

ART. 50

Congedi per eventi e cause particolari

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della legge n.53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art.4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995.

TITOLO VI

Disposizioni particolari

ART. 51

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D. lgs. n. 165/01, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche

del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
 - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.
7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

ART. 52

Periodo di prova

1. L'art. 14 bis, comma 9, del CCNL del 6.7.1995 è sostituito dal seguente:

“9. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.

La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analogia disciplina”.

ART. 53

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 46, del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

ART. 54

Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, riguardante anche le giornate festive, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta, a decorrere dal 1.1.2001 e solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 20.

ART. 55

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di 10.33 €. per 12 ore al giorno. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 20. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
4. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. In sede di contrattazione integrativa, si potrà aumentare il numero delle giornate pro-capite di reperibilità stabilito dal comma 4;
In tal caso l'importo economico per le ulteriori giornate è elevato a 13,00 €.
6. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

ART. 56

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria calcolata come previsto dall'art. 54, comma 5, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

ART. 57

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.lgs.n. 165/01, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica all'A.Re.Ra.N. l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale al fine di portarlo a conoscenza degli enti o amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/01 aventi sede in ambito regionale. Tale trasmissione vale quale richiesta di passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale agli eventuali enti interessati. Gli enti di cui al presente comma, prima di procedere a nuove assunzioni, richiedono all'A.Re.Ra.N., l'elenco di tutto il personale dichiarato in eccedenza in possesso della medesima Agenzia.
2. Gli enti di cui al precedente comma, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, all'amministrazione interessata l'entità dei posti, corrispondenti per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta. Dell'esito della procedura, di cui al presente articolo, ne viene data comunicazione all'A.Re.Ra.N.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto dei seguenti elementi:
 - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
 - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
 - situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psico-fisiche;
 - particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.

5. Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dal presente articolo gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi una tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

ART.58

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui ai commi precedenti, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno di personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile”.
4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente, nonché alla espressa volontà dell'ente stesso.

ART. 59

Norma per gli enti provvisti di Avvocatura

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 33, comma 3. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente contratto

ART. 60

Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 65, comma 1.

ART. 61

Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete, a decorrere dal 1.1.2001, una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,51 a un massimo di € 1,54. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.
3. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

ART. 62

Indennità di rischio

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, a decorrere dal 1.1.2001, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di € 20,66. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20.
3. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

ART. 63

Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - 20,66 € per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - 0,85 € per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia
 - classe economica per i viaggi in aereo;
 - c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;
 - d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora

l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 65, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di 22,26 € per il primo pasto e di complessive 44,26 € per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.
Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, la somma forfettaria di 20,66 € lordi. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.
10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
- l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;
 - i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%. Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

ART. 64

Trattamento di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 63, comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.
2. Al dipendente competono anche:
 - l'indennità di trasferta di cui all'art. 63, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
 - una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.
3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

ART. 65

Copertura assicurativa

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile e amministrativa dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 31, ovvero altre figure professionali con elevata responsabilità da individuare in sede di contrattazione decentrata integrativa, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10.
8. Il dipendente che abbia dovuto corrispondere, per comportamenti strettamente collegati al rapporto di lavoro, somme di denaro a titolo di sanzioni pecuniarie, può essere tenuto indenne dall'amministrazione di appartenenza ove questa accerti colpa lieve nella condotta sanzionata.

ART. 66

Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione.

ART. 67

Mensa

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 68, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
4. Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.
5. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

ART. 68

Buono pasto

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3, dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 67, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

ART. 69

Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la seguente retribuzione:
 - il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, se attribuita, nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché l'eventuale compenso di cui all'art. 21, comma 2, lett. e);
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica.
3. Al personale incaricato delle funzioni delle posizioni organizzative, di cui al presente contratto, oltre al trattamento indicato nel comma 1, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori

ART. 70

Mansioni superiori

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 52, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n. 165/01, per la parte demandata alla contrattazione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 3, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi:
 - a. nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 27;
 - b. nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile di posizione organizzativa, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.
4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art. 8.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli artt. 31 e 34, con diritto alla percezione dei relativi compensi.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D.lgs.n.165/01.

TITOLO VII

Personale area scolastico-educativa

Art. 71

Personale docente delle scuole materne

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali, fermo restando che, comunque, l'orario di attività didattica ed integrativa è quello determinato dall'ente ai sensi dei commi 4 e 5. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2 sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, anche per periodi determinati ed a livello sperimentale, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile solo a condizione che sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 5.
5. Nel caso previsto dal comma 4, per tutto il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 20, sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 21 e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.
6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo

espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi di spesa in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi conseguenti alla riduzione dell'orario annuale delle attività integrative.

7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse alla categoria di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti.
8. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole, che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.21, co.1, lett. a); gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.20. Al personale interessato dallo svolgimento delle attività di cui al presente comma può essere riconosciuto un compenso aggiuntivo pari all'indennità di cui al comma 5 a titolo di retribuzione incentivante per il periodo di svolgimento stesso.
9. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di € 464,81, di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 nonché quella di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2, salvo quanto previsto dal comma 5.
10. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25, ovvero di 20 ove presenti bambini disabili ed il numero degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.
11. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di: salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente.

12. A tal fine gli enti disciplinano le modalità di assunzione anche nell'ambito della disciplina dell'art. 7 del CCRL 25.7.01

Art. 72

Personale educativo degli asili nido

1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
 - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
 - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici di

tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde, prevista dall'art. 37, comma. 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 1.1.2001, un' indennità di € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere, anche pregresso, si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 20. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.
8. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.
9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 7, del CCRL 25.7.01.

Art. 73

Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali

1. 1. Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nelle scuole elementari e le 18 ore in quelle medie. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale docente che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 5 un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
 - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
 - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di

aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
7. Al personale docente delle scuole elementari e secondarie di cui al comma 1 è confermata l'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995.
8. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.
9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art 7, del CCRL 25.7.01.

Art. 74

Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali

1. Il calendario del personale docente comunale, utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap, è lo stesso di quello osservato dagli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione.
2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superare le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.
3. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.21, comma 1, lett. a); gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.20.
4. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
5. Al personale docente è conservata l'indennità professionale annua lorda di € 464,81 di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995.

Art. 75

Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli Enti Locali

1. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente ed educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente.

Art. 76

Personale docente dei centri di formazione professionale

1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.
2. Al fine di favorire processi di innovazione organizzativa dei centri di formazione professionale e di riqualificazione e riconversione delle attività formative realizzati nei suddetti centri, anche alla luce delle previsioni del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, al personale di cui al comma 1 è corrisposta una indennità professionale il cui importo è stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa in proporzione all'entità dell'attività didattica, entro il tetto massimo di € 464,81 annue lorde.

Art. 77

Personale educativo servizi riabilitativi-educativi

1. L'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 viene attribuita, con decorrenza 1° gennaio 2001, anche al personale educativo che svolge servizio nei servizi riabilitativi-educativi la cui utenza è formata da portatori di handicap sia minori che maggiorenni.

Art. 78

Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s.

1. L'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 viene attribuita, con decorrenza 1° gennaio 2001, anche al personale educativo che svolge servizio nei ricreatori, comunità educative o servizi integrativi scolastici.

Art. 79

Incremento indennità personale titolo VII

1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995, prevista per il personale di cui al presente titolo, è incrementata di € 340,86 annui lordi; ai relativi maggiori oneri, anche pregressi, si fa fronte con le risorse dell'art. 20.

TITOLO VIII

Norme Finali

ART. 80

Trattamento di fine rapporto di lavoro

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a) trattamento economico iniziale;
 - b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
 - c) indennità integrativa speciale;
 - d) tredicesima mensilità;
 - e) retribuzione individuale di anzianità;
 - f) retribuzione di posizione;
 - g) indennità di direzione di 774,68 € di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
 - h) indennità di vigilanza di 830,00 € e di 480.30 € di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995;
 - i) indennità del personale di cui agli artt. da 71 a 79 del presente contratto;
 - j) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di 64,56 €.
 - k) assegni ad personam non riassorbibili.

Art. 81

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. Nei confronti del personale destinatario del presente contratto, continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della retribuzione definita dall'art. 54, comma 5, lett. a), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

Art. 82

Bilinguismo

1. Al personale in servizio negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482.
3. Agli oneri relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 20.

Art. 83

Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente e possibilmente anche il conteggio delle giornate di ferie e di congedi usufruiti.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/96.

Art. 84

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, sino a sua modifica in sede di contrattazione collettiva regionale.

Art. 85

Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
3. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, lett. i).
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 86

Messi notificatori

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 20 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

Art. 87

Attività sociali, culturali e ricreative

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

Art. 88

Norma di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitrato relative alle controversie individuali di lavoro.
2. Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione del trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'integrale rispetto di quanto disposto dal D. lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla L. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;
 - b) la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;
 - c) procedere alla costituzione di un Fondo di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 o comunque, al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti ovvero accedere ad altri fondi, a condizione di reciprocità.
- c1) il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi

presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art.49 del CCNL del 14.9.2000.

c2) in sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.

d) definire le agibilità sindacali.

3. In sede di contrattazione collettiva regionale per il biennio economico 2002-2003, verranno riviste le posizioni economiche interne alle categorie, di cui alla tabella B), nell'ottica di una riduzione delle stesse, sopprimendo, con decorrenza 1.1.2002, le posizioni inferiori ai tabellari effettivi che derivano dagli aumenti relativi al quadriennio 98-2001 del CCRL.

ART. 89

Disposizioni transitorie e particolari

1. Nella stipulazione dei contratti individuali gli enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni dei CCNL ancora in vigore, dei CCRL o in contrasto con norme di legge.
2. Gli enti, considerate le specificità funzionali delle scuole materne, dei ricreatori e dei servizi integrativi scolastici, al fine di assicurare sempre più qualificati servizi all'utenza, anche attraverso adeguamenti organizzativi, potranno introdurre, mediante proprie fasi negoziali con i soggetti di cui all'art. 11, sperimentazioni in materia di calendario scolastico e orario di lavoro anche in deroga alla normativa prevista nel presente contratto.

ART. 90

Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs.n.165/01, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.
2. Dalla data di cui al comma 1, sono inapplicabili le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente contratto.
3. Dalla data di stipulazione del presente CCRL sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti con essi incompatibili in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate.

TABELLA A

Tabella riepilogativa aumenti contrattuali biennio 2000 – 2001

qualifica	Aumenti tabellari mensili dal 1.7. 2000	Aumenti tabellari mensili dal 1.1.2001	Aumenti tabellari mensili Dal 1.7.2001	AUMENTI A REGIME
1^ 2^ 3^	L. 31.000 €. 16,01	L. 91.000 €. 47,00	L. 30.000 €. 15,49	L. 152.000 €. 78,50
4^	L. 33.000 €. 17,04	L. 101.000 €. 52,16	L. 30.000 €. 15,49	L. 164.000 €. 84,70
5^	L. 33.000 €. 17,04	L. 101.000 €. 52,16	L. 32.000 €. 16,53	L. 166.000 €. 85,73
6^	L. 36.000 €. 18,59	L. 110.000 €. 56,81	L. 37.000 €. 19,11	L. 183.000 €. 94,51
7^	L. 44.000 €. 22,72	L. 127.000 €. 65,59	L. 45.000 €. 23,24	L. 216.000 €. 111,55
8^	L. 44.000 €. 22,72	L. 132.000 €. 68,17	L. 46.000 €. 23,76	L. 222.000 €. 114,65

TABELLA B

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE

- valori economici dal 01.07.2001 A REGIME

Categoria D	D1 20.651.000 €. 10.655,35	D2 23.063.000 €. 11.911,04	D3 24.963.000 €. 12.892,31	D4 26.447.000 €. 13.658,74	D5 28.511.000 €. 14.724,70	D6 29.850.000 €. 15.416,24	D7 32.100.000 €. 16.578,27	D8 34.923.000 €. 18.036,22
Categoria C	C1 17.847.000 €. 9.217,21	C2 18.707.000 €. 9.661,36	C3 19.632.000 €. 10.139,08	C4 20.127.000 €. 10.394,73	C5 20.928.000 €. 10.808,41	C6 21.600.000 €. 11.155,47	C7 22.300.000 €. 11.516,99	C8 23.200.000 €. 11.981,80
Categoria B	B1 14.960.000 €. 7.726,20	B2 15.345.000 €. 7.925,03	B3 16.573.000 €. 8.559,24	B4 17.109.000 €. 8.836,06	B5 17.616.000 €. 9.097,90	B6 18.321.000 €. 9.462,01	B7 18.766.000 €. 9.691,83	B8 19.400.000 €. 10.019,26
Categoria A	A1 13.473.000 €. 6.958,22	A2 13.885.000 €. 7.171,00	A3 14.412.000 €. 7.443,18	A4 14.809.000 €. 7.648,21	A5 15.021.000 €. 7.757,70	A6 15.421.000 €. 7.964,28	A7 15.927.000 €. 8.225,61	A8 16.470.000 €. 8.506,05

**Tabella C - Corrispondenze per il primo inserimento
nella nuova classificazione**

Precedente qualifica e livello differenziato	Trattamento economico di primo inquadramento	Posizione Economica di primo inquadramento	Nuova Categoria
1	€. 7.757,70	A.5	A
1 led	€. 7.757,70	A.5	A
2	€. 7.757,70	A.5	A
2 led	€. 7.757,70	A.5	A
3	€. 7.757,70	A.5	A
3 led	€. 7.964,28	A.6	A
4	€. 8.559,24	B.3	B
4 led	€. 8.836,06	B.4	B
5	€. 9.462,01	B.6	B
5 led	€. 9.691,83	B.7	B
6	€. 10.394,73	C.4	C
6 led	€. 10.808,41	C.5	C
7	€. 11.911,04	D.2	D
7 led	€. 12.892,31	D.3	D
8	€. 14.724,70	D.5	D

TABELLA D)

Tabella indennità integrativa speciale per le diverse categorie

(valori in lire annui lordi per 12 mensilità, cui va aggiunta la 13^a mensilità)

Posizione di accesso	Valori Tabellari	Valori I.I.S.
A1		6.244,15
B1		6.283,54
B6		6.338,85
C1		6.381,22
D1		6.456,03
D5		6.634,82

ALLEGATO E

DECLARATORIE

CATEGORIA A

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- a) Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- b) Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- c) Problematiche lavorative di tipo elementare;
- d) Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno, basate su interazione tra pochi soggetti;

2. Esemplificazione dei profili:

- 1. lavoratore che provvede alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa, anche mediante l'utilizzo di automezzi. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
- 2. lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello, operatore, ausiliario, pulitore, operaio.

CATEGORIA B

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- a) Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo ed eventuale corredo di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali) ed un grado di esperienza discreto;
- b) Contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- c) Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili;
- d) Relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza.

2. Esempificazione dei profili:

- a) lavoratore che, nel campo amministrativo, provvede alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, alla elaborazione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di limitata complessità ed ampiezza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.
- b) lavoratore che provvede alla esecuzione di operazioni tecniche manuali o meccaniche anche di tipo specialistico, comportanti anche gravosità o disagio, mediante l'impiego di strumenti ed arnesi di lavoro, attrezzature complesse, nonché condurre mezzi anche adibiti al trasporto pubblico.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operaio specializzato, operatore socio assistenziale, esecutore tecnico, collaboratore amministrativo, autista, autista scuolabus, bambinaia.

CATEGORIA C

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- a) Approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola media superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- b) Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità;
- c) Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- d) Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

2. Esempificazione dei profili:

- 1. lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza;
- 2. lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la predisposizione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità ed ampiezza.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, educatore asili nido e figure assimilate, istruttore tecnico/manutentivo, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo-contabile.

CATEGORIA D

1. Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
 - a) Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea o con il diploma di laurea specialistico) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
 - b) Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni, nonché la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza;
 - c) Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
 - d) Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative come definite dal modello organizzativo dell'ente.
2. Esemplificazione dei profili:
 - a) lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
 - b) lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc.;
 - c) lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;

- d) lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un rilevante grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, ovvero lo sviluppo di atti, anche regolamentari, d'indirizzo e normativi generali, e di elaborazioni amministrativo-contabili di elevata complessità ed ampiezza.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di laureato professionale, specialista in attività socio assistenziali, culturali ed educative, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività tecniche e manutentive, assistente sociale.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano nel ritenere che il ripristino della festività del 2 giugno come giorno festivo, secondo le previsioni della legge n.336/2000 non comporta alcuna conseguenza rispetto alle 4 giornate di festività soppresse attribuite dalla legge n.937/1977, dato che si tratta di una disciplina legislativa immediatamente precettiva che non prevede alcun effetto riduttivo sul numero delle festività stabilite nella citata legge n.937/1977.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano che nella predisposizione della gare d'appalto gli enti aggiudicatori sono vincolati alla piena applicazione dei contenuti della legge n. 327/2000.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti in occasione della prima tornata contrattuale esamineranno l'istituto della mobilità, approfondendo in particolare gli aspetti della formazione professionale.



COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

"Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Unsiau, Confill Enti
Locali - Cusal, Usppi - Cuspel - Fasil - Fadel"

DICHIARAZIONE A VERBALE m A

Trieste, 1 marzo 2002

Il C.S.A. dichiara che alla firma su questo contratto collettivo regionale di lavoro, non può essere attribuito il valore di condivisione, piena e totale, sui quali il Coordinamento Sindacale Autonomo ha già espresso notevoli riserve e perplessità nel corso delle lunghe trattative, succedutesi in tutti questi anni. Si dichiara sorpreso e parimenti deluso poiché questo CCRL è stato voluto con gli scioperi dei lavoratori e con la mobilitazione delle masse.

La sottoscrizione del presente CCRL è dettata per il rispetto di un così tanto consenso, quindi, dall'esigenza fondamentale di consentire la partecipazione del C.S.A., con i suoi componenti, alla contrattazione generale, anche in sede di prossimo rinnovo del CCRL, alla contrattazione integrativa decentrata, nonché aziendale, per dare la massima tutela ai lavoratori.

Il C.S.A. sottolinea la scadente qualità per la classificazione, art. 2095 del Codice Civile, per il personale; non fa emergere i quadri; manca di un'effettiva manovra di riforma stipendiale per i lavoratori e con un salario accessorio subordinato alla volontà della parte datoriale.

Riteniamo, altresì, che al Coordinamento Sindacale Autonomo vada riconosciuto il merito di aver sollecitato e sostenuto in varie fasi di trattativa contrattuale diverse richieste fondamentali, per i lavoratori del comparto ENTI LOCALI, che non hanno trovato, al momento, la piena condivisione ed accoglienza da parte dell'Aleran.

Principalmente:

- L'estensione della 14^a mensilità ai lavoratori dei Comuni e delle Province;
- La modifica della norma contrattuale, ex art.21 comma sette del CCNL 6.7.1995, riguardo al trattamento economico per le assenze dovute a malattia;
- Il mancato riferimento normativo giuridico, innovativo, al personale educativo del servizio integrativo scolastico e delle attività per il tempo libero presso i ricreatori comunali, istituzione tipica, nonché centenaria, del Comune di Trieste, che sicuramente dovrà venir, in fase di prossimo rinnovo del presente CCRL, riconosciuto per colmare il vuoto contrattuale normativo regionale tuttora esistente.
- Il mancato accoglimento delle proposte per le scuole materne comunali in merito alle norme generali e sugli incentivi alla professionalità dei lavoratori delle medesime.
- La forte penalizzazione per il comparto della polizia locale sia per i livelli economici non adeguati alle mansioni svolte e perché dopo quattro anni di vuoto contrattuale percepisce economicamente meno di altri lavoratori di comparto sul resto del territorio nazionale, essendo considerato, inoltre, come personale da scrivania e non riconoscendogli la professionalità acquisita, NONCHÉ NON VIE' L'ASSUNZIONE, DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI, DELL'ANZIANITÀ ED ESPERIENZA MATURATA, NONCHÉ LA MANCANZA DI CHIAREZZA PER LE NORTE DI ACCESSO DALL'INTERNO

Le Segreterie

FIADEL/CISAL

Andry Pelicci

CISAS *John de Bono*

SIAPOL/FIADEL CISAL

Offert

USPP d'ordine *John de Bono*



COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO

"Fiadel/Cisal, Fialp/Cisal, Cisas/Fisael, Unsiau, Confill Enti
Locali - Cusal, Usppi - Cuspel - Fasil - Fadel"

CCRL dipendenti enti locali
chiusura biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio
1998 - 2001

DICHIARAZIONE A VERBALE m. 2

Il C S A nell'apporre la sigla all'intesa sul contratto collettivo regionale di lavoro (parte relativa alla chiusura biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998 - 2001) dichiara la sua netta insoddisfazione per il mancato accoglimento da parte dell'ARERAN per quanto riguarda

il riconoscimento normativo giuridico ed economico di un area contrattuale autonoma riservata ai professionisti degli enti pubblici

In subordine, l'assoluta mancanza di alcun riconoscimento ai professionisti in servizio, in possesso di diploma di scuola media superiore di ambito tecnico (geometra, perito industriale) inquadrati in un profilo professionale che prevede lo svolgimento di mansioni per le quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione

Tale personale, pur svolgendo da anni incarichi professionali per i quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione con espletamento di compiti riconducibili espressamente a profili di categoria D (*omississ* *lavoratore che espleta compiti di alto contenuto specialistico professionale al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti sistemi di prevenzione ecc*), regolarmente affidati con determinazioni dirigenziali individuali, è rimasto inquadrato nella categoria C senza alcun riconoscimento di progressione né verticale né orizzontale

Anzi, con l'introduzione di ulteriori posizioni economiche intermedie, detto personale vede allontanarsi qualsiasi possibilità concreta di una futura progressione accettabile in termini temporali ed economici

Ciò nonostante il nostro concreto intervento in sede negoziale teso ad evidenziare l'appiattimento sia professionale che retributivo di questa categoria in spregio alla disciplina dell'art 2095 del Codice Civile

Trieste, li 01/03/02

Le Segreterie

FIADEL/CISAL *Andrea Belli* CISA *Federico Bruno*
SIAPOL, FIADEL/CISAL *Giuseppe* USPP *d'ordine federico Bruno*

**COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL
FRIULI VENEZIA GIULIA
AGENZIA REGIONALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DEGLI ENTI
E DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

Contratto collettivo di lavoro relativo al personale dell'area non dirigenziale dipendente
delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e degli altri Enti locali del Friuli
Venezia Giulia: quadriennio giuridico 1998-2001.

A seguito del rapporto di certificazione positiva concernente i costi contrattuali deliberato, ai sensi degli articoli 47 e 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dalla Corte dei conti a Sezioni riunite in sede referente con atto n. 31/CONTR/C.L./01 adottato nell'adunanza dd. 22.06.2001, si è reso possibile procedere, giusta delibera giuntale di autorizzazione n. 1126 dd. 6.04.2001, alla sottoscrizione dell'accordo stralcio recante quadriennio giuridico 1998 – 2001 per il personale delle Autonomie locali, area non dirigenziale.

A tal fine, il giorno 25 luglio 2001, alle ore 16.00 presso la sede dell'A.Re.Ra.N. in Trieste sono intervenuti:

Il Comitato direttivo dell'A.Re.Ra.N, nella persona del suo Presidente, dott. PAOLO POLIDORI

e i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

F.P.- C.G.I.L. BALDASSI ALESSANDRO

F.P.S. - C.I.S.L. TONINO MAURO VERDOLIVA PAOLO COIUTTI MICHELE

F.P.L.- U.I.L. GON ALFREDO

F.N.E.L: - U.G.L. GORUPPI FABIO

hanno sottoscritto l'allegato contratto collettivo di lavoro.

COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE
DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA
NON DIRIGENZIALE DIPENDENTE DELLE PROVINCE, DEI COMUNI, DELLE
COMUNITÀ MONTANE E DEGLI ALTRI ENTI LOCALI DEL FRIULI VENEZIA
GIULIA: QUADRIENNIO GIURIDICO 1998 -2001**

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentaltà, offrono agli enti ampi margini di gestione dei loro servizi.

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI LOCALI
QUADRIENNIO GIURIDICO 1998-2001
(25 LUGLIO 2001)**

INDICE

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.1 Disciplina sperimentale del telelavoro
- Art.2 Contratto di fornitura di lavoro temporaneo
- Art.3 Contratto di formazione e lavoro
- Art.4 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.5 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.6 Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.7 Contratto a termine
- Art.8 Indennità di vacanza contrattuale

Art. 1

Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con il prevalente supporto di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.

2. Gli enti possono predisporre appositi progetti per la sperimentazione del telelavoro, definendone tempi, obiettivi, quantità e qualità della prestazione e risorse necessarie, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Gli enti informano in via preventiva le R.S.U. e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto sui contenuti dei progetti, nonchè sul numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

3. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le seguenti previsioni :

a) Assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgevano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza;

b) In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:

- situazioni di disabilità psico – fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

4. Gli enti definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.

5. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

6. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

7. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano le attività e i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

8. Gli enti, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.

Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.

9. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità della stessa in caso di accesso presso il domicilio.

Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.

10. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

11. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.

12. I Comuni inviano all'A.Re.Ra.N. copie dei progetti di telelavoro attuati ai sensi del presente articolo.

13. In considerazione della sperimentaltà del telelavoro, sarà istituito un Osservatorio regionale, per la durata di un biennio. L'Osservatorio, formato da un componente di ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti indicati rispettivamente dall'ANCI, UPI e UNCEM, raccoglie dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento delle amministrazioni e sugli eventuali problemi connessi. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva.

14. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.

15. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro.

Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti ed ai responsabili degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.

16. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dal Contratto Collettivo Regionale di lavoro, e da quello integrativo aziendale. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori.

17. In sede di contrattazione decentrata, potrà essere definito l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione e connesso al raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2.

Art. 2

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Gli enti possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo secondo la disciplina della legge 196/97, per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario.

I contratti di cui al presente articolo possono essere stipulati unicamente con le agenzie abilitate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale all'attività di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7% calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato per eccesso all'unità superiore.

3. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili appartenenti alla seconda e terza qualifica funzionale, per quelli dell'area di vigilanza, per gli educatori e per le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo

4. L'ente comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

5. Gli enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

6. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

7. Prima della stipula del contratto di fornitura di lavoro temporaneo gli Enti comunicano alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto, il numero i motivi e la durata del ricorso al lavoro temporaneo.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura.

8. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei trattamenti previsti. Criteri, modalità e condizioni per la determinazione e la corresponsione di tali trattamenti saranno definiti dalla contrattazione decentrata

9. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni comunicano alle R.S.U. il numero e i motivi dei contratti conclusi, la loro durata e il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Entro lo stesso termine gli Enti forniscono le medesime informazioni

all'A.Re.Ra.N. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto

10. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni della L. n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 3

Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa vigente in tema di reclutamento negli Enti Locali, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo di contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nelle qualifiche 7^a e 8^a. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle qualifiche 2^a e 3^a.
7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente alla qualifica ed al profilo di assunzione.
8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore alle 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5, del D.Lgs. n. 299/1994, convertito, con modificazioni, dalla L. 451/1994, non sono retribuite.
9. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura

non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a 12 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

10. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute.

11. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:

- la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettive per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a) ;
- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

12. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

13. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa :

- malattia
- gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

14. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

15. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

16. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726,

convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 13.

17. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

18. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi

precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlata ad eventi eccezionali e non prevedibili.

Art. 4

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica, o il 25 % della dotazione organica complessiva limitatamente agli Enti con un numero complessivo di dipendenti non superiore a 30, con esclusione - in entrambi i casi - di figure professionali che svolgano particolari funzioni ritenute indispensabili per la funzionalità dei servizi. Il lavoratore interessato potrà ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro solo a seguito di espressa disponibilità a rinunciare a tali funzioni ed a essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, in attività professionali equivalenti.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari il contingente di cui al presente comma può essere aumentato di un ulteriore 13%, tenuto conto delle esigenze organizzative. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

I limiti di cui sopra sono aumentati per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCRL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari qualifica e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.

L'individuazione dei posti, viene effettuata previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

4. Qualora gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno - dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e segg..

5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi

in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. Nel caso di cui al comma 4 l'eventuale risparmio di spesa verrà utilizzato annualmente a consuntivo per il 50%, destinandolo all'incentivazione del personale in servizio.

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.

10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

11. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati dal presente articolo, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico - fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

12. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

13. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.

14. L'amministrazione può consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previa verifica della disponibilità del posto in organico e avuto riguardo alle proprie esigenze organizzative.

15. L'individuazione delle figure professionali di cui al comma 2, non ha effetto nei confronti dei rapporti di lavoro a part time già costituiti prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 5

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

4. Nel caso di cui al comma 4, del precedente art. 4, in presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione.

Art. 6

Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, con una maggiorazione pari al 15%.
5. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%.
7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.
8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durataprevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia,

12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

Art. 7

Contratto a termine

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificati dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo fino a sei mesi o comunque, con riferimento al personale educativo, fino alla chiusura dell'anno scolastico;

d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;

e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;

f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;

g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse qualifiche per un periodo massimo di dodici mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi;

h) nei casi in cui sussistano altri particolari motivi di urgenza, previa informazione alle RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro.L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

2. Anche al fine di favorire standard di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo, previa informazione alla RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del

presente contratto.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

3. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art.36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993 e dell'art. 2 comma 34 - 38 della L.R. 2/2000, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs. n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 4.

6. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

7. In tutti i casi in cui il C.C.N.L. del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 - bis del C.C.N.L del 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

10. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del C.C.N.L. 6/7/95, si applica l'art. 5 del D.Lgs. 12 settembre

1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del C.C.N.L. del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del C.C.N.L. del 6.7.1995;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del C.C.N.L. del 6.7.1995;

d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie ovvero qualora le stesse siano collegate ad eventi non programmabili e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..

e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.

11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

12. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Il dipendente di qualsiasi qualifica, può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

13. Il rapporto di lavoro a tempo determinato non può mai trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nemmeno nelle ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 2 della L. 230/62, come modificato ed integrato dall'art. 12 della L. 196/97.

14. periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e qualifica identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

16. Sono fatte salve altre situazioni previste dalla legge in materia di assunzioni temporanee.

Art. 8

Indennità di vacanza contrattuale

1. Qualora il rinnovo del CCRL relativo a ciascun biennio economico non sia definito entro tre mesi dalla data di scadenza del precedente, o dalla presentazione delle piattaforme, se successiva, al personale in servizio è corrisposta una indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi congruaggi, in misura corrispondente al 50% della somma dei tassi di inflazione programmata del biennio di riferimento, da applicare sulla retribuzione media mensile di ciascuna qualifica, intendendosi per tale la paga base più la contingenza. Tale assegno è erogato a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del precedente biennio o dalla data di presentazione delle piattaforme, qualora successiva, presentate dalle OO.SS. che abbiano una rappresentatività complessiva pari almeno al 51%.
2. Con riferimento al biennio economico 2000/2001 l'indennità di cui sopra sarà corrisposta con decorrenza 01/01/2001.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto di quanto previsto nell'accordo sottoscritto in data odierna in merito agli istituti di flessibilità del rapporto di lavoro, gli Enti si impegnano, nell'ambito delle disposizioni legislative vigenti, al fine di superare, compatibilmente con le esigenze di servizio dei medesimi, il ricorso a forme di collaborazione coordinata e continuativa nell'espletamento delle attività istituzionali.



riproduzione a cura della stamperia
del Servizio provveditorato