



COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO Regioni e Autonomie Locali

Proposta di Piattaforma Contrattuale

***Quadriennio Normativo
2006 – 2009***

***Biennio Economico
2006 – 2007***

Coordinamento Nazionale
Via Sapri, 6 – 00185 Roma
Fax 06.23328842 – 06.4466617
Posta elettronica: segreteria.fiadel@caltanet.it
csa.entilocali@cheapnet.it
cisasroma@libero.it

INDICE	pagina
Presentazione	3
1. L'attuale contesto	4
<i>a) Le parti inattuate del precedente CCNL</i>	4
<i>b) Le opzioni "imposte" dai memorandum d'intesa su "lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche"</i>	5
<i>c) Un sistema certo e garantito dei rinnovi contrattuali</i>	5
2. Un primo quadro di proposte del CSA	6
<i>a) Dettati programmatici scaturenti dall'ultimo CCNL</i>	6
<i>b) Rispetto della tempistica dei contratti</i>	6
<i>c) Semplificazione della struttura retributiva</i>	7
<i>d) Riallineamento economico verso gli altri Comparti</i>	7
<i>e) Istituzione dell'Indennità funzionale organizzativa di Ente</i>	7
<i>f) Semplificazione della costituzione e gestione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane</i>	8
<i>g) Testo coordinato dei CCNL</i>	
<i>h) Adeguamento del buono pasto</i>	8
<i>i) Ulteriori proposte di articolati (modifiche di carattere generale)</i>	8
<i>l) Proposte in merito all'Ordinamento Professionale</i>	11
3) Aree diversificate di specializzazione	13
<i>A) Area Professionale</i>	13
<i>A1) Area Servizio Sociale</i>	18
<i>B) Area Educativa</i>	21
<i>C) Area di Vigilanza e Polizia Locale</i>	27

PRESENTAZIONE

Accingendoci a presentare la nuova piattaforma rivendicativa per il quadriennio 2006 – 2009 ci siamo posti l'interrogativo di come far fronte alle carenze e vuoti della precedente normativa.

Il personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali si trova, ormai da troppo tempo, a navigare nelle zone basse della classifica dei pubblici dipendenti che li vede stazionare eternamente all'ultimo posto.

Abbiamo perciò deciso di presentare una bozza contrattuale che superi le ataviche paure degli ultimi decenni. Siamo stanchi di sentirci dire che ai dipendenti del Comparto, essendo i più numerosi, spettano solo ed esclusivamente le briciole rimaste dai rinnovi contrattuali degli altri Comparti.

Con la nuova finanziaria, alle Regioni ed agli Enti Locali è stata attribuita la potestà impositiva di nuove tasse (Irpef, Ici, ecc..). Quale migliore occasione per chiedere agli stessi di contribuire al finanziamento dei costi contrattuali fissati dagli accordi nazionali?

Siamo convinti che non deve essere una colpa il fatto che siamo più numerosi fra i pubblici dipendenti per cui riceviamo aumenti stipendiali di gran lunga inferiori a quei comparti in cui il numero dei destinatari degli aumenti è, a volte, inferiore percentualmente anche di due cifre!

I dipendenti degli Enti Locali non possono essere considerati "forza improduttiva" del Paese come diceva un illustre uomo di governo del passato: Essi, oltre a produrre servizi per la collettività, sono destinatari di competenze di gran lunga maggiori rispetto a quelle demandate, per esempio, ad omologhi di altri reparti di contrattazione. Si impone, dunque, una svolta nel modo di gestire il comparto da parte di chi è delegato e/o gestisce un'importante settore del Pubblico impiego. **Il dipendente dell'Ente Locale è al centro del sistema garantendone la funzionalità.**

La forbice retributiva deve restringersi a vantaggio delle fasce più deboli; questo deve essere l'impegno morale del Sindacato nei confronti della controparte.

Una rivisitazione del problema della polizia locale alla luce di nuove competenze in carico agli addetti che, impegnati in continui aggiornamenti non si tirano certamente indietro anche se non hanno nessun riscontro dal punto di vista economico e normativo.

Una particolare attenzione va rivolta ai tecnici professionisti per i quali è necessaria un'introduzione di un ruolo apposito.

Analogo discorso va fatto per il settore amministrativo in generale nel quale sono evidenziate figure professionali, in qualche caso atipiche e si rende inderogabile rivederne il profilo.

Inoltre va rivalutata la funzione del personale della scuola e degli asili nido alla luce delle esigenze della cittadinanza alla quale erogano un servizio di eccellenza.

E' necessaria l'accelerazione del processo di stabilizzazione del personale precario e la drastica riduzione delle consulenze esterne.

Naturalmente questa premessa non può che evidenziare a grandi linee il percorso che si dovrà fare e che l'ipotesi contrattuale sottolineerà con dettaglio ed efficacia la progettualità contrattuale che ci vedrà (in qualche caso) sicuramente contrapposti ad altre O.S. con le quali intendiamo confrontarci senza remore o riserve di alcun tipo ma con una visione che non può prescindere da un incontestabile dato di fatto: il CSA, la FISAEL CISAS, la FIADEL e le organizzazioni aderenti OSPOL, SIAPOL, SILPOL, SIUL*PL, ANTEL, FIALS CIL, SUNAS, QUADIR, SILUEL, CIU, DIRER-DIREL, COSNIL, ISA, SNAOPLI, UDL, FLP e UGL EE.LL. sono in grado di raccogliere le istanze e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Segreteria Nazionale

1. L'attuale contesto

Ancora una volta il personale del Comparto Regioni e Autonomie Locali, così come avviene per l'Area Dirigenza e per l'Area Segretari Comunali e Provinciali, deve adattarsi all'ennesimo ritardo rispetto alle scadenze dei contratti previgenti sia nazionali che, di conseguenza, decentrati.

Tale consuetudine, qualunque sia l'indirizzo politico dell'Esecutivo, è divenuta oramai un'abitudine per far quadrare bilanci di Enti e Amministrazioni Pubbliche a danno di chi vi opera e di chi manda avanti la macchina amministrativa.

Ai consueti ritardi si aggiungono le parti contrattuali inapplicate dei precedenti contratti; al danno, quindi, per le mancate corresponsioni economiche (vacanza contrattuale) si aggiunge il danno dell'incompleto riallineamento normativo specie per quanto riguarda l'ordinamento classificatorio.

Il Comparto, inoltre, paga scelte sbagliate o forzate che hanno visto, da una parte incrementi delle funzioni trasferite dal "centro" alla "periferia" quasi sempre a "costo zero" per lo Stato e dall'altra forti decrementi del personale specie quello più qualificato sia in termini numerici che motivazionali. Aumentano quindi carichi di lavoro e responsabilità, si contraggono i riscontri economici e le offerte formative, viene esposto il sistema delle Autonomie Locali ad un indiscriminato attacco da parte dei mass media (vedi polemiche su dipendenti "assenteisti e fannulloni" sempre individuati tra quelli degli Enti Locali perché hanno l'unico torto di essere direttamente a contatto con l'utenza senza intermediazioni).

a) Le parti inattuate del precedente CCNL

Risulta evidente quanto pesi su una procedura contrattuale equilibrata il fatto che alcuni strumenti operativi siano rimasti sulla carta; tra tutti il passaggio che doveva avere il maggior approfondimento e che, invece, è rimasto praticamente bloccato all'avvio, con appena tre ininfluenti sedute svolte, e che riguarda la commissione paritetica per il sistema di classificazione (art. 12 del CCNL 22 gennaio 2004) che sarebbe dovuta intervenire *"con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza (.....) e di formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione che, in particolare devono:*

- *ricomporre i processi lavorativi attraverso un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione ai nuovi compiti, funzioni e poteri degli Enti conseguenti ai processi di riforma istituzionali già avvenuti, nonché alle indicazioni di legge per l'istituzione di nuovi profili professionali in relazione ai nuovi titoli di studio richiesti per l'accesso all'impiego;*
- *dare attuazione ai contenuti dell'art 24 del CCNL 5/10/2001 per le professioni sanitarie operanti nelle IPAB; per il personale docente delle scuole e delle istituzioni scolastiche e della formazione; per il personale educativo degli asili nido; per gli ufficiali dello stato civile e dell'anagrafe; per gli addetti alla comunicazione ed alla informazione;*
- *perfezionare la clausola sulle selezioni verticali tra categorie(ribadendo che non sono **assimilabili a nuove assunzioni**) e chiarire i punti intermedi di accesso sulle posizioni B3 e D3;*
- *rivisitare i profili professionali alla luce di nuove competenze e professionalità."*

Un passaggio di tale importanza, se attuato, avrebbe consentito alle parti di affrontare e risolvere nella sopravveniente tornata contrattuale tante criticità che rendono difficoltoso il passaggio per la definizione del nuovo CCNL.

Pertanto il primo punto di richiesta della presente piattaforma concerne il riavvio dei lavori di detta Commissione con un ampliamento del suo campo di intervento a tutti i percorsi professionali.

b) Le opzioni "imposte" dai memorandum d'intesa su "lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche"

Ci sembra ovvio dover inquadrare nel contesto delle proposte sul prossimo CCNL anche alcuni passaggi illustrati nei memorandum siglati il 18/1/2007 e 22/3/2007, fino alla definitiva stesura del 6 aprile 2007.

Se alcune cose possono essere condivisibili di massima, compreso un reale sistema di valutazione delle prestazioni che deve avere, secondo noi, il massimo apporto possibile di oggettività oppure la dichiarazione di superamento del precariato, d'altra parte il memorandum lascia inespresse reali esigenze del mondo delle Autonomie Locali e colloca autentiche "mine vaganti" quale può essere, ad esempio, la creazione di una autonoma sezione contrattuale del personale delle Regioni, che potrebbe comportare il rischio di un contratto dello stesso Comparto a due velocità aprendo la strada ad un "federalismo contrattuale" al quale il sistema Regioni e Autonomie Locali non è assolutamente pronto; il tutto in un contesto di esternalizzazioni spinte che ha avuto in alcuni casi persino il parere negativo della Corte (vedi lavori di restauro del patrimonio culturale dell'ente "in house").

Il CSA ritiene più rispondente alle esigenze del Comparto la costituzione di apposite sezioni contrattuali per aree relative alle famiglie professionale piuttosto che per ambiti funzionali-territoriali; a nostro parere tale visione viene incontro in maggior misura alle esigenze di servizio alla comunità e alla cittadinanza; in particolare, nella presente tornata contrattuale, potrà avere luogo lo sviluppo di apposite sezioni per le aree di Polizia Locale, Educativo Scolastica, Tecnica e Tecnica Sociale, Amministrativa. Una specializzazione di queste aree consentirà di venire incontro alle esigenze di tutela delle popolazioni e del territorio consentendo di superare ostacoli e blocchi connessi a talune attuali normative.

c) Un sistema certo e garantito dei rinnovi contrattuali

Non possiamo infine dimenticare l'influenza negativa che ha sul sistema Regioni e Autonomie Locali l'incertezza riguardo al modello negoziale e alle fasi della contrattazione. Bisogna definire regole certe per ogni momento contrattuale; un primo passo avanti è stato definito con la fissazione della procedura di certificazione in 40 giorni; non basta, tuttavia velocizzare l'ultimo secondo della procedura; è ancora più importante accelerare le prime fasi svincolandole da quel sistema di direttive e atti di indirizzo continuamente rimessi tra Governo, Funzione Pubblica, ARAN e Comitato di Settore, senza tempi certi e con modalità ripetitive. In questa fase si perdono semestri interi senza che ai lavoratori siano garantite quelle parziali forme di recupero del potere di guadagno degli stipendi, quale può essere quella consentita dall'indennità di vacanza contrattuale. Tale strumento, ancora oggi, risulta impraticabile, essendo legato all'approvazione di uno specifico accordo quadro (art. 2 punto 6 del CCNL 22 gennaio 2004 e precedenti) finora mai attuato ogni volta che se ne è palesata la necessità.

L'Indennità di Vacanza Contrattuale dovrà quindi prevedere un automatismo applicativo a partire dal primo giorno dopo la scadenza del precedente CCNL. L'IVC, pur rappresentando solo una parziale forma di compensazione rispetto alla perdita di potere di acquisto dei salari e pur essendo scalata dal montante contrattuale al momento della sottoscrizione rappresenta un passaggio ineludibile e obbligato.

Parimenti vanno previste forme di aggancio automatico delle dinamiche contrattuali decentrate e integrative prevedendo penalizzazioni per gli enti inadempienti. Ci riferiamo, anche, in particolare modo alla disciplina dell'articolo 16 del CCNL 9 maggio 2006 che prevede per particolari figure espletanti servizi con carattere di continuità la fruizione della pausa pasto a inizio o fine turno e che non sembra applicata negli enti.

Vanno, infine, considerate regole nuove in grado di sanzionare le Amministrazioni inadempienti riguardo alla esigibilità dei contratti integrativi e dei protocolli sottoscritti.

2) Un primo quadro di proposte del CSA

a) Dettati programmatici scaturenti dall'ultimo CCNL

Si rende necessario fissare le regole e l'immediata applicazione aprendo un passaggio qualificante che va statuito nella trattativa che va ad aprirsi: l'art. 14 del CCNL 9 maggio 2006 prevede la disciplina attuativa della collocazione nel bilancio, per gli enti dotati di qualifica dirigenziale, degli oneri connessi alla retribuzione di risultato e di posizione delle posizioni organizzative.

Tale passaggio non deve restare lettera vuota ma deve tradursi in una concreta realizzazione che consenta di liberare risorse "fresche" per il Fondo del Salario accessorio.

b) Rispetto della tempistica dei contratti

Il Contratto a venire deve essere strutturato sulla medesima cronologia dei precedenti e cioè due bienni economici nel contesto del quadriennio normativo; pertanto le cadenze dovranno così articolarsi:

1° Biennio economico – da 1 gennaio 2006 a 31 dicembre 2007

2° Biennio economico – da 1 gennaio 2008 a 31 dicembre 2009

Rifiutiamo la triennializzazione dei contratti, anche come semplice modalità sperimentale per gli anni 2008 – 2010.

In primo luogo il nostro diniego nasce dalla volontà degli operatori del Comparto di vedere risolte problematiche evidenziate da troppo tempo; la controparte vorrebbe un CCNL biennale 2006 2007 comunque "leggero" e non in grado di affrontare le criticità rimandandole ad un fumoso contratto triennale che altro non vorrebbe dire che allungare ulteriormente i tempi e dilazionare le soluzioni auspiccate.

c) Semplificazione della struttura retributiva

Nelle recenti tornate contrattuali si è proceduto ad un inizio di razionalizzazione della struttura retributiva salariale; ora si deve proseguire in tale contesto, anche al fine di favorire la costituzione di una posizione pensionistica che tenga conto in maniera più compiuta rispetto ad ora, di tutte le voci stipendiali.

Pertanto la quota base dello stipendio sarà costituita:

- dall'attuale parte tabellare, che conghererà le indennità di cui all'art. 8 del CCNL 9 maggio 2006
- dalla retribuzione individuale di anzianità
- dall'indennità di comparto (che già ora è compresa nella frazione A per il calcolo della pensione)
- dalla retribuzione di posizione per le posizioni organizzative e le alte professionalità

Si deve tenere conto, inoltre, che ogni elemento retributivo fisso e ricorrente dovrà concorrere integralmente al calcolo del trattamento di fine servizio o di fine rapporto, al calcolo della pensione e a quello della tredicesima mensilità anche per adempiere compiutamente al dettato dell'art. 2120 del Codice Civile (sistema di calcolo e coefficiente divisore).

d) Riallineamento economico verso gli altri Comparti

Un'esigenza da sempre largamente avvertita nel nostro comparto concerne il desiderio di recuperare quel differenziale che esiste con gli altri CCNL; nonostante l'istituzione dell'Indennità di Comparto il "gap" tende ad approfondirsi, pertanto è necessario procedere ad un parziale recupero incrementando gli attuali importi del 50% a regime secondo la seguente tabella:

Indennità di Comparto	da 1/1/2006	da 1/1/2007
A	40,00	50,00
B	50,00	60,00
C	60,00	70,00
D	70,00	80,00

e) Istituzione dell'Indennità funzionale organizzativa di Ente

Le consistenti riduzioni delle Dotazioni Organiche di fatto unitamente al trasferimento accertato di sempre nuove e diversificate funzioni agli Enti Locali richiedono l'istituzione di una indennità che vada a compensare il disagio dovuto ai carichi di lavoro e responsabilità. In pratica se la Dotazione Organica di fatto presenta un deficit rispetto alla D.O. teorica l'Ente compensa il carico di lavoro che va a riversarsi sul personale in misura percentuale corrispondente al deficit; l'indennità ha lo scopo di compensare i risultati ottenuti e il merito inteso come valore aggiunto in una situazione di carenza organizzativa, di dotazione organica e in presenza di situazioni di rischio nell'ordinaria attività.

f) Semplificazione della costituzione e gestione del fondo per la valorizzazione delle risorse umane

E' indispensabile adeguare costituzione, ripartizione e tempistica del fondo alla luce delle rigidità finora accertate in quanto la attuale ripartizione tra risorse variabili e stabili non ha consentito la piena valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. Inoltre risulta necessario che il Sindacato entri nel confronto di merito dal momento della preparazione del bilancio di previsione dell'Ente

Peraltro, essendo ormai pervenuti quasi al termine del biennio economico, è necessario lanciare un chiaro segnale mantenendo alcuni istituti che non sono stati applicati compiutamente quale la Progressione Economica Orizzontale che, al massimo nella prossima tornata contrattuale, potrà essere sostituito da un meccanismo più diretto e automatico riguardo gli avanzamenti economici riscontrabili con la professionalità acquisita.

Inoltre le voci considerate come partite di giro quali indennità di cui a Legge Merloni, proventi contravvenzionali e tributari, etc, andranno conteggiate in un prospetto a parte, considerando che non afferiscono direttamente alle competenze "contrattabili" del fondo.

g) Testo unico coordinato dei CCNL

Appare, ormai, indispensabile adempiere alla dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL 22 gennaio 2004 riguardo al confronto per l'esame del testo unificato dei CCNL. Il CSA ha provveduto a coordinare i testi e pone a disposizione delle parti il proprio contributo.

h) Aggancio del buono pasto

Pur restando nell'ambito della contrattazione decentrata e pur riguardando una spesa relativa a "Beni e servizi" ci sembra indispensabile valutare un meccanismo automatico di incremento del buono pasto sostitutivo del servizio mensa, creando un aggancio all'inflazione e innalzando la quota non tassata, periodicamente fissata con D.M del Ministero Economia e Finanze

i) Ulteriori proposte di articolati (modifiche di carattere generale)

➤ Tutela legale

L'art.28 del CCNL 14/9/2000 è così modificato:

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. 43, comma 1.

4. Il comma 1 si applica sino dalla prima fase del procedimento compresa l'elezione di domicilio. L'assistenza legale di cui al comma 1 è dovuta anche nel caso in cui l'azione venga promossa dal dipendente stesso.

5. Non può ritenersi sussistente conflitto di interessi ove l'amministrazione si sia costituita parte civile o l'imputazione riguardi reati contro la pubblica amministrazione se comunque il dipendente viene assolto all'esito del processo penale.

6. Ogni volta che un dipendente viene identificato da parte della polizia giudiziaria o del pubblico ministero o del giudice ai sensi dell'art. 161 c.p.p., con conseguente nomina di difensore, l'onere di difesa verrà assunto dall'ente di appartenenza con le modalità di cui al comma 1. Sarà a carico dell'ente l'onere di difesa anche in caso di archiviazione del procedimento penale nell'ipotesi in cui il fascicolo mantenga la rubricazione contro ignoti.

➤ Orario di lavoro

Al termine del 4° comma dell'art.17 del CCNL del 6/6/1995 è aggiunto il seguente comma:

4Bis- "In caso di orari plurisettimanali, o turnazione i prospetti relativi ai servizi assegnati al personale devono essere rese note, ai lavoratori interessati, almeno 30 giorni prima del servizio da svolgere"

➤ Turnazioni

L'art.22, comma 6, del CCNL del 14/9/2000 è sostituito dal seguente:

"6- L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta a tutto il personale che fa parte della struttura turnante ed i fondi relativi sono finanziati direttamente dall'ente con apposito capitolo di bilancio".

➤ Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

L'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000 è così sostituito:

"Al dipendente che per esigenze di servizio particolari, non programmabili e non prevedibili non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 100% (50%) della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo dell'intera giornata da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Nella settimana comprendente il giorno di recupero il lavoratore godrà della corrispondente riduzione di orario di lavoro.

All'art. 24, comma 2 del CCNL del 14/9/2000 è aggiunto il seguente comma:

-2-bis "Il comma 2 si applica anche nel caso di prestazione lavorativa in regime di turnazione.

Si deve prevedere, in analogia con il settore privato il recupero – retribuzione delle festività ricadenti nella domenica come avviene già nel settore privato.

➤ **Reperibilità**

Si ritiene opportuno compendiare le norme contrattuali e la dichiarazione congiunta allegata al CCNL 5/10/2001, che disciplinano l'istituto della reperibilità raggruppandole in un unico articolo demandando inoltre alla contrattazione collettiva le modalità di attuazione della stessa e ponendo a carico dell'ente i fondi necessari al suo finanziamento.

Art..... Reperibilità

1. L'art. 23 del CCNL del 14/09/2000 già modificato dall'art.11 del CCNL del 5/10/2001 e la dichiarazione congiunta n.12 allegata a quest'ultima normativa sono sostituiti dal presente articolo.
2. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti **in sede di contrattazione decentrata**, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €30,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. **Le modalità operative ed istitutive del servizio debbono essere stabilite nel contratto decentrato.**
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. Nel caso di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Ulteriori proposte da approfondire

- **Soglia minima indennità di responsabilità (1000 €)**
- **istituzione di una vera e propria indennità di funzione per gli ufficiali di Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale in sostituzione dell'insufficiente indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/1/2004;**
- **reinserimento del minimo contrattuale per l'indennità per particolari responsabilità onde evitare come spesso succede che per tale istituto si possa prevedere cifre veramente ridicole e irrisorie;**
- **istituzione di una tabella contenente i profili professionali che hanno diritto all'indennità di rischio con incremento di tale indennità;**
- **considerare la possibilità di un passaggio alla categoria superiore per coloro che hanno maturato un'anzianità di almeno tre anni nelle posizioni A5, B7, C5 tramite selezioni per soli titoli e professionalità acquisita (il tutto a costo Zero);**

- inserimento dei permessi brevi per esami clinici e/o diagnostici tra quelli retribuiti al fine di garantire una maggiore presenza dei dipendenti sul posto di lavoro evitando il ricorso all'intera giornata di malattia;
- inserimento dell'obbligo del godimento delle ferie entro l'anno solare senza alcuna possibilità di differimento, salvo motivazioni di servizio, al fine di evitare da parte dei dipendenti accumuli di ferie eccessivi e per consentire ai dipendenti stessi il necessario recupero psico-fisico;
- prevedere l'obbligo per le Amministrazioni, dell'applicazione dei proventi dell'art. 208 del Codice della Strada;
- miglioramento della qualità dei servizi attraverso la reinternalizzazione dei servizi affidati ad aziende o società la cui partecipazione totale o maggioritaria è dell'Ente Locale;
- inserire nelle materie previste per la contrattazione: criteri generali per la mobilità interna e la Dotazione Organica del personale;
- rendere pensionabili al 100% le indennità fisse e ricorrenti;
- detassare totalmente lo straordinario retribuito;
- applicazione di sanzioni nei confronti delle Amministrazioni e dei Dirigenti delle stesse che non rispettano i contenuti dei CCNL e Decentrati;
- prevedere l'informazione preventiva per i contratti a termine;
- possibilità per le Amministrazioni di stipulare polizze sanitarie integrative per i propri dipendenti;
- inserimento della Sentenza della Corte Costituzionale n. 158/07 dell'8/5/2007, relativa all'estensione dell'aspettativa retribuita per i coniugi conviventi;
- regolamentare l'elezione dei Rappresentanti della Sicurezza in attuazione dell'Accordo Quadro del 16 aprile 1996.

l) Proposte in merito all'Ordinamento Professionale

Premesso

- Che l'attuale ordinamento si sviluppa su un percorso di “**carriera giuridica**” sviluppato su quattro categorie, ciascuna delle quali contiene al proprio interno uno sviluppo di **carriera prettamente economica**, e che entro questi ambiti si inserisce la presente proposta,
- Che le attività le funzioni, le responsabilità ecc..., previste in alcune categorie, **attualmente non trovano più corrispondenza con la realtà lavorativa**, sia per la riqualificazione e la specializzazione sempre maggiore richiesta dall'utenza, che per i continui cambiamenti normativi
- Che di anno in anno intervengono cambiando radicalmente il lavoro stesso oltre che il modo di lavorare, sviluppando sempre ulteriori e nuove responsabilità legate ai profilo e alla categoria di appartenenza,
- Che la prima di queste categorie che non trova più corrispondenza è certamente la **A** - nella quale erano state inserite le attività lavorative riconducenti all'ex 2° e 3° livello degli ausiliari ed inservienti – addetti alle pulizie ecc. Attività che oggi difficilmente si possono differenziare da quelle svolte dalla categoria giuridica b1, ivi compresi i titoli di accesso dall'esterno,
- Che è necessario **ridefinire**, visti i cambiamenti intervenuti negli ultimi dieci anni relativamente ai titoli di studio, **l'accesso dall'esterno nelle categorie giuridiche iniziali**,
- Che **alcuni profili e professionalità** inserite all'interno del contratto nazionale in apposite separate aree, per le **peculiarità che il servizio richiede, dovranno trovare un nuovo e diverso percorso di carriera**, a partire da un diverso inserimento nelle nuove categorie di inquadramento (profili para medici e tecnico specialistici nelle case di riposo - profili della

polizia locale - delle scuole dell'Infanzia, comprese le dietiste, e asili nido, scuole serali e formazione professionale, dei tecnici e professionisti)

- Che è necessario mantenere l'istituto della progressione verticale, per tutti i posti che si rendono vacanti;
- Che è **indispensabile** tenere conto degli effetti che hanno prodotto i contratti decentrati aziendali dal 1998 ad oggi, nella gestione, sia dell'istituto dei passaggi verticali, che in quella dei passaggi orizzontali, ovvero il massiccio addensamento del numero di dipendenti all'interno delle categorie giuridiche d1 e d3
- Che è necessario, quindi, **fare una scelta definitiva** rispetto l'applicazione da subito della vicedirigenza e/o area quadri nel nostro comparto in linea con il comparto ministeri, verificando attentamente dove collocare l'area delle posizioni organizzative
- Che si deve tenere conto della necessità di utilizzare anche il nuovo schema di inquadramento professionale, con l'aiuto di una norma di primo inquadramento prevista in modo chiaro dal CCNNLL, per raggiungere quell'obiettivo sempre perseguito, ma mai raggiunto, **di equiparare le carriere sia economiche che giuridiche** all'interno dei contratti del pubblico impiego, ove ancora oggi la cenerentola è il nostro comparto regioni ed enti locali.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- **A** – Ingresso dall'esterno con requisito licenza media e/o ex art. 16 L. 56/87. – Dopo 2 anni di permanenza nella categoria passaggio automatico alla categoria successiva B.
Unica Posizione Economica

- **B** – Inquadramento dei dipendenti attualmente in categoria A con anzianità di almeno due anni.

Accesso dall'esterno con attestato di qualifica professionale e/o triennale e/o biennale e/o ex art. 16 L. 56/87 – operai specializzati. Accesso dall'esterno OSS, OTA (case di riposo).

Sviluppo per questi profili con aumento posizione economica fino a nuovo B9

- **C** – Inquadramento dei dipendenti attualmente inseriti in B3 giuridica.
Categoria di ingresso dall'esterno per amministrativi-tecnici ed economici con diploma scuola media superiore.
Categoria di ingresso per Polizia Municipale (vedi allegata proposta PL)
Categoria di ingresso dei tecnici diplomati con possibilità di iscrizione all'Albo Professionale, con passaggio automatico alla categoria D dopo n. ____ anni.

Sviluppo interno: previsione di norme per la riclassificazione/riallineamento del personale con profilo di Addetto Registrazione Dati, in possesso dei requisiti necessari, alla Categoria "C", in considerazione del fatto che le norme di accesso prevedono il possesso del diploma di scuola media superiore e uno specifico attestato di formazione professionale, ed in ossequio alle previsioni contrattuali ex art. 24 del CCNL 2001, ed ex art. 12 del CCNL 2004.

Sviluppo economico fino a nuovo C7

- **D** – Inquadramento dei dipendenti tecnici laureati o diplomati che possono accedere all'iscrizione agli Albi Professionali, attualmente in servizio, con n. _____ anni di anzianità in cat. C;
Inquadramento profili socio-sanitari e tecnico sanitari (inf. professionali, terapisti ecc) attualmente inquadrati in cat. C;
Inquadramento per le insegnanti scuole materne attualmente in servizio inquadrati in categoria C (vedi da proposta specifica area) oltre che per Docenti della formazione professionale, Docenti delle Scuole Serali, Dietiste.

Inquadramento dipendenti Polizia Municipale attualmente in servizio in categoria C con almeno due anni di anzianità. (vedi allegata proposta PL)

Inquadramento Amministrativi collocati in C4 e C5 e, comunque, in tutti i casi di apicalità nell'Ente

Accesso dall'esterno per tutti i profili in cui sia richiesto il possesso del titolo di studio di laurea breve o specialistica.

Sviluppo economico fino al D7/D8

- **VICEDIRIGENZA - AREA QUADRI:** nuovo inquadramento dei dipendenti in servizio ex D3 giuridico-funzionari e accesso dall'esterno per profili per i quali necessita laurea con specializzazione.
- Proposta di Vicedirigenza per piccoli enti privi di qualifica dirigenziale da attribuire a P.O. apicali

O in subordine

- **E** nuovo inquadramento dei dipendenti in servizio ex D1 giuridico (Istruttori Direttivi e analoghi)

accesso dall'esterno per profili per i quali necessita laurea specialistica.

All'interno della categoria E trova collocazione l'area Posizioni Organizzative

- **F** nuovo inquadramento dei dipendenti in servizio ex D3 giuridico (Funzionari Direttivi e analoghi)

accesso dall'esterno per profili per i quali necessita specializzazione post laurea

All'interno della categoria F trova collocazione l'area Alte Professionalità

3) Aree diversificate di specializzazione

A) Area Professionale

PREMESSE

Singole disposizioni di legge e contrattuali disciplinano già da anni quali pubblici dipendenti figure di professionisti intellettuali funzionali alla pubblica amministrazione.

Va in primo luogo ricordata la L. n. 70/1975 che disciplina la carriera del personale degli enti pubblici (parastato), il cui art. 15 **riconosce l'esistenza di un apposito ruolo dei professionisti** stabilendo che appartengono al ruolo professionale i dipendenti i quali, nell'esercizio dell'attività svolta nell'ambito dei compiti istituzionali dell'ente cui appartengono, **"si assumono, a norma di legge, una personale responsabilità di natura professionale"** e, per svolgere le loro mansioni, devono essere iscritti in albi professionali.

Il successivo art. 16 specifica la differenziazione, in seno al ruolo professionale, tra i professionisti laureati iscritti in albi professionali e quelli iscritti in albi professionali cui è richiesto un titolo di studio o di abilitazione inferiore.

La necessità di introdurre un più equo ed adeguato riconoscimento per l'attività altamente qualificata dei professionisti dipendenti dell'Ente Pubblico emerge poi, inequivocabilmente, dalla Legge n. 59 del 15 marzo 1997 di delega al Governo, che all'art. 11, comma 4,

lettera d), quale norma inderogabile, stabilisce "**che i decreti legislativi e la contrattazione possono distinguere la disciplina relativa ai dirigenti da quella concernente le specifiche tipologie professionali**", relative ai laureati iscritti agli albi e ..." **stabiliscano altresì una distinta disciplina per gli altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali, implicanti la iscrizione agli albi**" concernenti i dipendenti diplomati abilitati alla professione.

Il concetto è ulteriormente ribadito dal decreto legislativo n. 396 del 4 novembre 1997 all'art. 1- comma 3 – ove si prevede che, "**per le figure professionali in posizione di elevata responsabilità che svolgono compiti di direzione (concernenti i professionisti), sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto**" nonché dall'art. 40 del D. Leg. 165/2001, relativo ai contratti collettivi nazionali e integrativi, al comma 2, si ribadisce che "**Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.**"

L'art. 7 della Legge 145/2002, recante "Modifiche al D. Leg. 30 marzo 2001, n. 165, e al testo unico di cui al D. Leg. 18 agosto 2000, n. 267." con il comma 3, inserisce nel D. Leg. 165/01, l'art. 17-bis "**Vicedirigenza**" e, mentre con il primo comma, la istituisce nel comparto dei Ministeri, con il secondo comma, la estende "**al personale dipendente dalle altre amministrazioni**"; con il comma 4 dello stesso articolo viene poi inserita, dopo il secondo periodo del comma 2 dell'articolo 40 del D. Leg. 165/01, sopra riportato, la seguente frase: "**I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca, compresi quelli dell'ENEA, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni**".

In queste ultime due normative sono confermate le indiscutibili peculiarità del rapporto di lavoro dei professionisti laureati, in possesso dei requisiti di iscrivibilità, o iscritti in albi professionali, che siano dipendenti della Pubblica Amministrazione.

La loro prestazione professionale, così come spesso avviene anche per i diplomati, è caratterizzata da autonomia organizzativa che va sommata all'assunzione di personali responsabilità civili e penali, obblighi che prescindono dal loro rapporto di impiego e dal contratto di lavoro.

L'esercizio della professione nell'ambito dei compiti istituzionali comporta, infatti, una posizione nettamente differente da quella della generalità degli altri dipendenti per l'evidente maggiore possibilità di errore che ha il professionista, errore dovuto anche alla eventuale involontaria inosservanza di principi e norme che sono in continua evoluzione.

Persino gli esperti nel settore assicurativo, chiamati a garantire i professionisti per le loro responsabilità civili, esigono da loro premi **3 volte superiori** a quelli previsti per le altre generiche attività.

Il Dlgs n. 30 del 2 febbraio 2006 - pubblicato sulla G.U. n. 32 dell'8 febbraio 2006 - riconosce, inoltre, la figura del **professionista dipendente** (Ricognizione dei principi fondamentali in materia di professioni ai sensi dell'art. 1 della legge 5 giugno 2003, n. 131).

All'art. 2, c.3, oltre a **riconoscere a questa figura la dignità di professionista a tutti gli effetti**, se ne **afferma l'autonomia che dovrà essere definita dalle leggi e dai contratti**.

Ciò significa che la contrattazione collettiva deve regolamentare la coesistenza tra vincolo di subordinazione, fedeltà, inquadramento professionale ed esigenze del professionista lavoratore dipendente.

E' attualmente all'attenzione del Parlamento, infine, un disegno di legge per la "Riforma dell'Ordinamento delle professioni intellettuali" (il così detto "progetto Vietti") il cui art. 7 relativo ai "Professionisti dipendenti" recita:

- 1. La legge stabilisce le professioni che possono essere esercitate in regime di lavoro subordinato, salvaguardando l'autonomia di giudizio, intellettuale e tecnica del professionista.**
- 2. I professionisti dipendenti sono soggetti al regime delle incompatibilità stabilito dagli ordinamenti di categoria a garanzia del corretto esercizio della professione.**
- 3. Nel caso in cui l'abilitazione professionale costituisca requisito per l'instaurazione del lavoro subordinato, è obbligatoria l'iscrizione all'albo per l'espletamento delle relative mansioni secondo quanto previsto dagli ordinamenti di categoria.**
- 4. I professionisti dipendenti pubblici sono soggetti alle specifiche norme del codice deontologico che sono emanate dai rispettivi Consigli Nazionali, tenuto conto delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro.**

1 – LA STRUTTURA DELL'AREA PROFESSIONALE

L'istituenda Area Professionale dei dipendenti tecnici, diplomati e laureati, come illustrato nelle precedenti pagine trova la sua collocazione nell'area della Vicedirigenza o Area Quadri (in subordine nelle due fasce cosiddette E ed F); Anzi, le suddette fasce E ed F potrebbero essere le fasce in cui si articola l'Area Quadri.

La filosofia che intendiamo realizzare si basa sulla individuazione di 2 (due) fasce, all'interno dell'Area Quadri, denominate E ed F: una per i diplomati e l'altra per i laureati, che traguardino, per analogia, le differenze parcellarie esistenti tra quelle dei Collegi e quelle degli Ordini Professionali.

In aggiunta, pur senza stravolgere l'attuale assetto relativo all'ordinamento del personale, è sufficiente introdurre una INDENNITA', che in analogia al comparto della Sanità, potrebbe definirsi di ESCLUSIVITA' per le seguenti categorie:

- DIPLOMATI
- LAUREATI JUNIOR
- LAUREATI (con Laurea Specialistica)

2– CALCOLO NUOVI STIPENDI E FINANZIAMENTO DELLA SPESA

Alla luce di quanto espresso potrebbe prevedersi che i tecnici diplomati ad inizio carriera vengano inseriti in posizione "E1" equivalente come stipendio base alla attuale "D3" mentre i laureati (a seconda se junior o specialistici) in posizione "F1" ed "F3" equivalenti come stipendio base alle attuali "D3" e "D6". A ciò si aggiunge la INDENNITA' di ESCLUSIVITA' che è calibrata in funzione del titolo di studio (Diploma, Laurea Breve, Laurea Specialistica) e in funzione dell'anzianità con scatti ogni 5 anni per tener conto e

per riconoscere l'esperienza maturata e la capacità operativa raggiunta che si aggiunge alle conoscenze professionali di base.

L'entità della suddetta Indennità è stimata nelle seguenti cifre:

- base per Diplomati: 4.000 €/anno (circa 350,00 €/mese)
- base per Laureati junior: 6.000 €/anno (circa 500,00 €/mese)
- base per laureati specialistici: 8.500 €/anno (circa 700,00 €/mese)

Ogni 5 anni di anzianità l'indennità viene rivalutata del 30%.

Il finanziamento di tale nuova situazione si può ottenere utilizzando in parte le risorse già previste a compensare l'alta professionalità dall'art. 10 del vigente C.C.N.L., articolo che opportunamente modificato potrebbe essere utilizzato per introdurre quanto fino a qui espresso che comunque riprende in via equitativa i concetti espressi da detto articolo.

Ovviamente per garantire la copertura della maggior spesa occorre incrementare l'accantonamento previsto attualmente dello 0,2 % portandolo allo 0,5% e stabilendo le cifre individuali sulla base di quanto sopra esposto lasciando il margine di fluttuazione previsto per consentirne l'applicabilità in tutti gli Enti del comparto. Le eventuali eccedenze potranno essere utilizzate per specifiche indennità per il personale amministrativo degli uffici tecnici chiamati a svolgere attività di supporto alla realizzazione delle opere o degli interventi urbanistici.

Nel caso in cui le risorse previste non fossero sufficienti, a coprire il fabbisogno, si potrebbero prevedere due metodi di finanziamento o consentendo agli Enti di integrare con fondi propri oppure, con apposita modifica, consentire che una quota residuale, dopo l'erogazione, degli incentivi legge Merloni venga destinata a tale scopo, senza per questo intaccare lo spirito stesso della legge.

3 – APPLICABILITA' NEI PICCOLI ENTI

Indubbiamente in molti piccoli Enti la presenza di un solo tecnico potrebbe porre l'Amministrazione nelle condizioni di non avere fondi sufficienti ad accantonare il previsto 0,5% del monte salari (sulla base delle norme del CCNL vigente) e nel caso fosse possibile trovarsi ad avere somme impegnate in eccedenza rispetto all'impiego. In questi casi si può prevedere che l'accantonamento delle somme sia correlato alla necessità di riconoscimento delle figure presenti in Pianta Organica e quindi la dicitura da riportare nel nuovo C.C.N.L. potrebbe essere "...per gli enti di piccole dimensioni l'accantonamento dovrà essere fino al 0,5% e comunque sufficiente a riconoscere il coefficiente professionale nella misura stabilita dal presente C.C.N.L....".

Per tutte quelle realtà i cui bilanci non consentano un adeguato accantonamento si deve prevedere la possibilità di forme consortili di creazione di un fondo per i comuni interessati la cui "ratio" è collegata alla logica che gli interventi sui rispettivi territori interagiscono necessariamente tra di loro e quindi dovrebbero essere, in molti casi, coordinati tra loro.

PROPOSTA di A R T I C O L A T O

Art. 1

Ai sensi dell'art. 40 del D. Leg. 165/2001⁽¹⁾ e del Dlgs n. 30 del 2 febbraio 2006 è istituita l'area dei professionisti dipendenti.

Art. 2

All'area dei professionisti dipendenti appartengono i diplomati ed i laureati di tipo professionale, appartenenti alle professioni riconosciute, il cui profilo prevede lo svolgimento di mansioni per l'esercizio delle quali in forma libera, ai sensi dell'articolo 33 quinto comma della Costituzione⁽²⁾ ed in conformità con quanto stabilito agli articoli 2061⁽³⁾ e 2229⁽⁴⁾ del Codice Civile, sarebbe necessaria l'iscrizione ad un apposito albo professionale, previo superamento dell'esame di Stato.

Art. 3

Ai professionisti dipendenti inquadrati nell'area professionale è garantita la perequazione giuridica ed economica riferita ai compiti professionali svolti, indipendentemente dagli Enti di appartenenza, nell'ambito del Pubblico Impiego.

Art. 4

L'area professionale dovrà garantire la qualità, l'efficienza e la economicità delle prestazioni professionali della Pubblica Amministrazione incentivando, valorizzando ed utilizzando le professionalità interne.

Art. 5

Al personale dell'area professionale dovrà essere garantita, in base alla specifica attività svolta, un adeguato e costante aggiornamento professionale strettamente connesso agli obiettivi strategici programmati dagli Enti.

Art. 6

Le risorse previste dall'art. 10 CCNL 22/01/2004 dovranno essere destinate ad implementare esclusivamente il fondo occorrente per la costituzione dell'area professionale e per l'aggiornamento professionale fatti salvi gli oneri già impegnati fino alla loro necessaria utilizzazione motivata.

Art. 7

Gli Enti provvederanno alla sottoscrizione, a proprio carico, di idonee polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale dei professionisti dipendenti all'infuori dei casi di dolo o colpa grave. Le polizze dovranno contenere la possibilità, per i dipendenti stessi, di estendere, a propria cura e spese, la validità di dette polizze alla responsabilità amministrativa ed a quella contabile per colpa grave.

NOTE

(1) *Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi oppure tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto.*

I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca, compresi quelli dell'ENEA, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni.

- (2) È prescritto un esame di Stato per l'ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale.
- (3) L'ordinamento delle categorie professionali è stabilito dalle leggi, dai regolamenti, dai provvedimenti dell'autorità governativa e dagli statuti degli ordini professionali.
- (4) La legge determina le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi o elenchi. L'accertamento dei requisiti per l'iscrizione negli albi o negli elenchi, la tenuta dei medesimi e il potere disciplinare sugli iscritti sono demandati alle associazioni professionali, sotto la vigilanza dello Stato, salvo che la legge disponga diversamente....

A1) Area Servizio Sociale

Va istituita all'interno dell'AREA PROFESSIONALE, l'**Area Servizio Sociale**, così come disposto dal DPR 616/77, dalla Legge 142/90, Legge 328/00 e dai recenti disposti legislativi, nazionali e regionali in materia di servizi alla persona.

L'individuazione dell'**Area Servizio Sociale**, con livelli organizzativi autonomi e con responsabilità dirigenziale, nel comparto Enti Locali risponde all'esigenza di miglioramento dei livelli di autonomia e di qualificazione dei Professionisti Assistenti Sociali e di valorizzazione professionale.

Si pone quindi la necessità di una ridefinizione degli attuali modelli organizzativi per consentire di ottimizzare e valorizzare la professione sul piano tecnico ed economico andando ad eliminare gli elementi di rigidità che fino ad ora ne hanno bloccato lo sviluppo e a garantirne la visibilità e la peculiarità nei vari assetti organizzativi, secondo un **modello** differenziato per grado di complessità ai vari livelli, regionale, provinciale, comunale, intercomunale e d'ambito.

ARTICOLAZIONE

È istituita l'**Unità di Direzione di Servizio Sociale** a livello comunale, intercomunale, d'ambito, provinciale e regionale, con a capo un Responsabile Assistente Sociale Dirigente iscritto all'Albo degli Assistenti Sociali.

L'Unità di Direzione di Servizio Sociale può, a sua volta, articolarsi in singole Unità Operative di Settore, coordinate da Assistenti Sociali con incarico di Responsabile di Unità Operativa di Settore*

L'Unità di Direzione di Servizio Sociale è finalizzata:

allo sviluppo della qualità, dell'efficienza e dell'efficacia degli interventi e delle prestazioni erogati dall'Ente

alla garanzia di una articolazione gestionale in grado di assicurare il necessario controllo sugli atti professionali, grazie alla subordinazione dell'assistente sociale sul piano professionale ad un responsabile dello stesso profilo, e al coordinamento generale degli stessi

alla creazione di un sistema di supervisione tecnica e di formazione, con possibile ricaduta positiva sulla qualità organizzativa degli interventi

allo sviluppo di carriera omologa del Professionista Assistente Sociale

alla corretta collocazione degli assistenti sociali nelle piante organiche degli Enti locali, superando la logica di una gestione rigida in un sistema di servizi integrati .

Competono all' Unità di Direzione di Servizio Sociale :

- La direzione tecnica e organizzativa di tutti gli assistenti sociali operanti nell'Ente;
- La definizione dei programmi e dei carichi di lavoro per gli Assistenti Sociali
- La realizzazione di progetti trasversali alle Unità Operative su problematiche inter-servizi e tra servizi ed Enti diversi;
- La realizzazione di accordi di programma e relativi protocolli di intesa con tutti quei servizi nel cui ambito sono previste, attuate e proponibili le attività sociali;
- La programmazione, l'organizzazione, la gestione, l'integrazione, il coordinamento, la pianificazione, il monitoraggio e la verifica di tutte le attività sociali;
- La supervisione professionale e le attività tutoriali rivolte agli assistenti sociali ai sensi delle vigenti norme
- La pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento del personale assistenti sociali.

FUNZIONI DEL SERVIZIO SOCIALE

Sono di competenza del Servizio Sociale le funzioni, attribuite ai professionisti Assistenti Sociali dai decreti relativi ai profili professionali della legge istitutiva della professione di Assistente Sociale L.84/93, dal successivo DPR 328/01 ,dalle classi di laurea CL.6 e CL.7 ,che di seguito si enucleano e si evidenziano per una migliore comprensione:

- a) concorrono alla individuazione e alla realizzazione degli obiettivi generali dell'Ente e di quelli specifici dell'area del servizio sociale e dei servizi integrati;
- b) garantiscono l'erogazione dei livelli di aiuto e di assistenza, nonché la promozione delle attività di prevenzione e sostegno degli individui, delle famiglie e della collettività, in particolare anche per l'area dei servizi integrati;
- c) programmano, organizzano, coordinano, gestiscono, verificano e controllano le risorse umane e materiali necessarie per l'erogazione delle prestazioni sociali nei servizi offerti all'utenza a livello territoriale e domiciliare;
- d) programmano il fabbisogno formativo di base, complementare e permanente, e delle attività di studio, di ricerca, di didattica e consulenza professionale, nei servizi sociali e integrati, nonché in quelli dove si richiedono le specifiche competenze professionali;
- e) promuovono e concorrono alla formazione del personale di supporto;
- f) selezionano gli operatori per la titolarità degli insegnamenti delle materie teoriche e pratiche dal contenuto professionale, per la guida dei tirocini e per il tutorato, specifici per la professione interessata, in collaborazione con l'Università per i corsi di laurea ed i master;
- g) promuovono i progetti di ricerca e revisione della qualità e degli esiti delle diverse attività sociali e integrate mediante definizione di protocolli valutati e di specifici indicatori di qualità;

- h) sviluppano la ricerca e la sperimentazione di modelli organizzativi innovativi e di nuovi protocolli operativi mirati alla soluzione dei bisogni, con metodi e tecniche professionali.
- i) partecipano all'identificazione dei bisogni della persona, della famiglia e della collettività e alla conseguente elaborazione della strategia dell'ente per il raggiungimento dell'obiettivo di una più efficace ed efficiente risposta ai bisogni dell'utenza, attraverso l'identificazione delle risorse necessarie e disponibili per soddisfare tali bisogni.

UNITA' DI DIREZIONE - SERVIZIO SOCIALE

1. L'incarico di Dirigente dell'Unità di Direzione di Servizio Sociale è conferito ad un professionista Assistente Sociale, regolarmente iscritto all'Albo, secondo le procedure previste dalla vigente normativa e, in aderenza alla specifica normativa contrattuale ed in particolare, nella fase transitoria, l'incarico dirigenziale è attribuito con contratto a tempo determinato di durata equivalente alla durata del mandato politico e rinnovabile, al personale assistente sociale inquadrato nella categoria D in possesso di un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella categoria D con la seguente procedura selettiva :
- è indetto avviso pubblico per titoli e colloquio;
 - ai fini della valutazione dei candidati, è costituita una commissione esaminatrice formata da un componente dello staff della direzione generale, in qualità di presidente, nonché da due esperti dell'area sociale;
 - la commissione determina un'apposita griglia preventiva per la valutazione dei titoli ed apposite modalità per l'effettuazione di una prova orale, nel rispetto della normativa vigente;
 - il trattamento economico del Dirigente Assistente Sociale è disciplinato da contratto collettivo nazionale dell'area della dirigenza del comparto enti locali nel rispetto delle modalità di graduazione degli incarichi dirigenziali previsti in sede locale per le diverse tipologie di incarichi professionali.
 - per i posti di Dirigente Assistente Sociale, di nuova istituzione, gli Enti Locali rideterminano la propria dotazione organica attraverso misure compensative, trasformando i posti già occupati dal personale immesso nello specifico ruolo che, nell'Ente, consegue la nuova qualifica.

INDENNITA' PROFESSIONALE

Per l'AREA PROFESSIONALE e per l'AREA SERVIZIO SOCIALE, va istituita un'indennità professionale, a superamento dell'indennità di responsabilità ex articolo 17 per i professionisti assistenti sociali, pari ad euro 4.000,00 lordi da corrisponderci annualmente come primo riconoscimento di professione specialistica e ordinamentata.

B) Area Educativa

PREMESSA

Risulta evidente che, dopo 23 anni (a decorrere dal D.P.R. 347/83) e dopo vari pronunciamenti congiunti (ARAN – OOSS) non si è realizzata l'aspettativa del Personale che opera nella Scuola dell'Infanzia, anzi, attraverso una lettura rigida delle norme contrattuali inadeguate ed una applicazione altrettanto rigida -operata da moltissime Amministrazioni su tutto il territorio nazionale-, nella realtà si sono peggiorate le condizioni lavorative del personale docente, nonostante un miglioramento, insoddisfacente, nella condizione economica (indennità di tempo potenziato ed indennità docente), ben lungi dall'equiparazione con il corrispondente personale docente delle Scuole Statali.

Si ritiene che la Legge sulla Parità Scolastica (L. 62/2000) e ancor prima la Legge sull'Autonomia Scolastica (L: 59/1997) ed in ultimo l'impegno assunto sia dall'Aran che dalle OOSS sull'analisi e verifica del sistema di classificazione (art. 12 del CCNL 22/01/04) debbano portare un oggettivo cambiamento sul trattamento giuridico-economico del personale dell'Area scolastico-educativa.

A nostro avviso deve essere riscritta la funzione docente: sia essa esercitata a diretto contatto i bambini, sia esercitata in livelli diversificati ed articolati in attività funzionali all'insegnamento o strumentali al piano dell'offerta formativa; allo stesso modo devono essere riscritti funzioni, compiti, ruoli del Coordinamento e Direzione.

E' necessario altresì richiamare tutte le norme di attuazione della Legge sulla Parità, in particolare quelle contenute nella circolare n. 2753 del 16/05/2001 (ed ulteriori aggiornamenti /integrazioni), che individuano le figure di coordinamento didattico con tutte le responsabilità connesse, sulla base dell'analogia postulata fra i due tipi di istituzione scolastica: quella statale e quella paritaria.

E' necessario pertanto riconoscere ruoli, attività e figure già esistenti, indicate nel testo coordinato. C.m. n. 31 del 18/03/2003, protocollo n. 861, collocato ai livelli superiori di quello degli insegnanti, Ma non collocati in area distinta da quella della Funzione didattica.

Il Contratto Collettivo Nazionale della Scuola Statale, ha definito le caratteristiche della figura docente collocandola nella specifica area professionale con criteri e regole uniformi su tutto il territorio nazionale; il nuovo CCNL deve essere, quindi - tenendo quale riferimento di base tali principi uniformi - lo strumento che determini regole e caratteristiche del personale delle istituzioni paritarie gestite dagli Enti Locali.

Ad oggi, possiamo affermare infatti, che il Contratto di lavoro delle Autonomie Locali, oltre ad essere difforme da quello delle Scuole Statali, è addirittura peggiorativo rispetto ai Contratti scolastici delle scuole paritarie private ed è applicato con tante, troppe differenziazioni nei vari enti.

Se le due istituzioni scolastiche (quella dell'Ente Locale- pubblica oltre e prima che paritaria – e quella dello Stato – hanno parità di autonomia, ruoli, competenze, professionalità, obiettivi, finalità pedagogico-didattiche, è imprescindibile l'omogeneizzazione dei trattamenti e, soprattutto, dello stato giuridico del personale della funzione docente nel suo insieme.

Tenendo conto altresì che gli Enti Locali, da sempre, hanno investito risorse per una formazione obbligatoria di tutto il personale che ha creato alte professionalità docenti ed assistenziali che realizzano una crescita culturale significativa di ogni singolo bambino inserito nell'istituzione scolastica stessa, riteniamo non si possa continuare a disattendere agli impegni assunti dai vari Dpr e poi Ccnl dal 1983 ad oggi.

➤ **Personale della Funzione Docente della Scuola dell'Infanzia**

Rientrano in tale comparto le seguenti **figure professionali**:

- Insegnanti di sezione*
- Insegnanti d'appoggio
- Coordinatori scolastici/educativi
- Pedagogisti
- Personale non docente*

Dette figure professionali sono fondamentali per realizzare - mediante funzioni diversificate, ma complementari – il processo di sviluppo e maturazione dei bambini, sulla base delle finalità ed obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione; le scuole dell'infanzia comunali sono sottoposte all'indirizzo e alle normative dello stato in qualità di scuole paritarie.

*Gli Enti nella loro autonomia organizzativa, possono introdurre la figura del docente responsabile di plesso/collaboratore del coordinatore scolastico/educativo e/o la figura dell'assistente educativo culturale ad ausilio dei bambini diversamente abili inseriti.

OBBLIGHI DI SERVIZIO

Gli obblighi di servizio del personale docente sono articolati in attività di insegnamento ed in attività funzionali all'insegnamento: organi collegiali, progettazione, programmazione, verifica, documentazione, valutazione, formazione, continuità con gli ordini scolastici superiori, adempimenti legge 104.

ORARIO DI LAVORO

- 25 ore settimanali di attività frontale di insegnamento, in analogia con la scuola dell'infanzia statale, ed ulteriori 2 ore di compresenza per un totale di 27 ore per garantire una maggiore compresenza. Si conferma, pertanto l'intera quota dell'indennità di tempo potenziato come da art. 37 del CCNL comma 2 del 6/7/95.

- 40 ore annuali di attività funzionale all'insegnamento sia a carattere collegiale che individuale

- 40 ore massime annuali sono poi destinate alla formazione/aggiornamento; tali ore sono programmate dall'amministrazione e/o liberamente scelte dal docente, in coerenza con il Pof. presentato e devono essere attestate e documentate.

- Ulteriori 30 ore possono essere destinate ai Consigli di classe e di intersezione.

CALENDARIO SCOLASTICO

Segue le normative ministeriali e le direttive regionali.

INDENNITA'

Vedi tabella economica di nuovo inquadramento

SEZIONI

Il numero dei bambini per ciascuna sezione è calcolato nel rispetto della legge 626 e, comunque, da un minimo di 13 bambini ad un massimo di 25 bambini per sezione.

In presenza di bambini diversamente abili è obbligatoria l'integrazione del docente con personale qualificato.

Il numero degli insegnanti titolari è di due per ogni sezione.

Nel caso di vacanza di organico, di assenza a qualsiasi titolo degli insegnanti assegnati alla singola sezione, gli Enti garantiscono, attraverso l'istituto della supplenza, la sostituzione e le condizioni standard del servizio fin dal primo giorno.

➤ **Personale Educativo degli Asili Nido**

Rientrano in questa area le seguenti **figure professionali**:

- Educatrici di sezione
- Educatrici d'appoggio
- Coordinatore educativo
- Pedagogisti
- Personale non di ruolo

Dette figure professionali sono fondamentali per il processo di crescita e autonomia di tutti i bambini sulla base delle finalità ed obiettivi delineati dalle Leggi nazionali e regionali.

ORARIO DI LAVORO

- La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido, destinato al rapporto diretto Educatore-Bambini, è fissato in 27 ore settimanali.

Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura del servizio.

- Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione del congedo ordinario e di sospensione delle attività, un monte ore non superiore a 100 ore annue. Sono considerate integrative le attività di aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e le famiglie.

CALENDARIO SCOLASTICO

L'apertura del servizio nido, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede la sospensione per Natale e Pasqua, le cui modalità sono definite in sede di contrattazione decentrata.

Le amministrazioni possono prevedere l'apertura di ulteriori servizi nel periodo di chiusura del nido. Tali servizi aggiuntivi sono comunque gestiti con personale educativo appositamente assunto con contratto a tempo determinato

INDENNITA'

Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di € 465,00 annui lordi previsti dall'art. 37 comma 1 lett. C del ccnl del 6/7/ 95; allo stesso personale compete altresì una indennità di € 104,00 mensili lordi collegata all'orario settimanale di attività frontali.

Agli educatori è altresì riconosciuta l'indennità di rischio biologico/ambientale legato alle cure dei bambini.

SEZIONI

Ciascun ente definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.

Il rapporto educatore-bambini segue la normativa regionale e le sezioni devono essere composte da bambini di età omogenea.

Tale rapporto deve essere costante nell'intero arco di apertura del servizio e, in caso di presenza di bambini diversamente abili, è obbligatoria l'assegnazione di un educatore specializzato.

In caso di assenza del personale a qualunque titolo, gli enti garantiscono attraverso l'istituto delle supplenze, la sostituzione garantendo le condizioni standard del servizio.

➤ **Personale Non Docente della Scuola dell'Infanzia e degli Asili Nido**

Il personale non docente di entrambi i servizi è parte integrante dell'organico della scuola dell'infanzia e/o del nido e quindi del comparto.

Per tale personale si devono prevedere percorsi formativi nell'ottica della valorizzazione del ruolo di riferimento specifico e di collaborazione con il personale docente/educativo.

A detto personale vanno riconosciute disponibilità e responsabilità professionale mediante un percorso di contrattazione con le singole amministrazioni. Allo stesso modo deve essere riconosciuta per i cuochi la specifica responsabilità in base alle normative vigenti. Le risorse necessarie sono stanziare dai bilanci degli enti.

A tutto il personale deve competere – per le specifiche mansioni – l'indennità di rischio, così come – se operanti su turno – l'articolazione oraria su 35 ore settimanali (art. 22 CCNL 1/4/99).

Le singole amministrazioni, in base alle proprie peculiarità organizzative possono determinare quote orarie per i predetti operatori per la partecipazione agli organi collegiali.

QUADRO ECONOMICO/ NORME DI PRIMO INQUADRAMENTO

Le nuove tabelle retributive fondano le proprie radici sul presupposto di una analogia economica con l'omologo personale delle istituzioni scolastiche statali

Personale docente scuola infanzia Categoria X

La nuova tabella economica riassume l'indennità di Docenza

Alle insegnanti responsabili di plesso e/o collaboratori del Coordinatore educativo, viene attribuita una indennità di responsabilità da concordare con gli enti

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
18500,00*		21100,00**	22300,00***	23900,00****		

- * PERSONALE NEO ASSUNTO
- **PERSONALE OGGI IN C3
- *** PERSONALE OGGI IN C4
- **** PERSONALE OGGI IN C5

Personale educatore asilo nido Categoria Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7

Valgono le stesse norme di primo inquadramento.

Le quote economiche delle varie posizioni riprendono quelle della Cat. D.

Alle educatrici responsabili di plesso e/o collaboratrici del Coordinatore educativo, viene attribuita una indennità di responsabilità da concordare con gli enti.

Coordinatori Educativi/ Pedagogisti Cat. Z

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7

Ai Coordinatori Educativi viene attribuita altresì...(P.O. Responsabilità...?????).
La prima posizione economica è riservata ai neo assunti

Personale non docente CAT. K

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
16900,00				17700,00*		

Valgono le stesse regole per la norma di primo inquadramento

* percorso iniziale per le cuoche

NORME FINALI

Va riconosciuta all'area scolastico educativa l'attività usurante.

Vanno comunque garantiti gli accordi di miglior favore stipulati entro il 30/06/2006.

Le norme sopra riportate si applicano a tutto il personale dell'area scolastica ed educativa, anche assunto a tempo determinato, comprese le specifiche indennità.

➤ DECLARATORIE (art. 12 CCNL del 22 /1/2004)

PROFILO PROFESSIONALE PERSONALE DOCENTE

Il profilo professionale dei docenti è costituito da competenze disciplinari, psicopedagogiche, metodologico-didattiche, organizzativo-relazionali e di ricerca, tra loro correlate ed interagenti, che si sviluppano con il maturare dell'esperienza didattica, l'attività di studio/formazione e di sistematizzazione della pratica didattica. I contenuti della

prestazione professionale del personale docente si definiscono nel quadro degli obiettivi generali perseguiti dal sistema nazionale di istruzione e nel rispetto degli indirizzi delineati nel piano dell'offerta formativa della scuola.

Requisiti per l'accesso: diploma di laurea specifico e/o diploma Magistrale con abilitazione all'insegnamento

PROFILO PROFESSIONALE EDUCATORE

Il profilo professionale del personale educativo è costituito da competenze di tipo psico-pedagogico, metodologico ed organizzativo-relazionale, tra loro integrate e correlate, che si sviluppano attraverso la maturazione dell'esperienza educativa e l'attività di studio, ricerca, auto-aggiornamento permanente e formazione.

La funzione educativa partecipa al processo di formazione e di educazione dei bambini e si esplica attraverso una serie articolata di attività che comprendono l'attività educativa, di crescita e autonomia, con l'obiettivo prioritario di contribuire al benessere psicologico e alla prevenzione del disagio infantile attraverso attività ad essa funzionali e attività progettate sulla base di osservazioni e verifiche.

Requisiti per l'accesso: diploma specifico.

PROFILO PROFESSIONALE DEL COORDINATORE SCOLASTICO/EDUCATIVO

Il profilo professionale dei coordinatori scolastici/educativi (di plesso e/o di ambito) è costituito da competenze di alta professionalità i cui contenuti si esprimono attraverso la cura e l'esercizio di attività propositive per la pianificazione delle risorse. Collabora con il collegio docente/educativo per la programmazione e la verifica delle attività del progetto educativo/didattico. Stimola il coinvolgimento nella dinamica educativa e formativa del personale non docente, promuove attività per la diffusione della cultura dell'infanzia, la continuità educativa. Promuove e coordina i rapporti con i servizi presenti sul territorio (Ausl, CSA.....) per l'integrazione dei bambini con disagio e diversamente abili, cura la collaborazione con i docenti della scuola primaria nel percorso di continuità

Requisiti per l'accesso: professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno per cui è prevista la progressione verticale. Il titolo richiesto è il diploma di laurea e/o una esperienza almeno di 10 anni all'interno del ruolo docente/educativo.

PROFILO PROFESSIONALE DEL PERSONALE NON DOCENTE

Il profilo professionale del personale non docente è costituita da competenze che permettano la corretta esecuzione del proprio lavoro.

E' addetto ai servizi generali della scuola: cura la pulizia e l'igiene degli spazi del plesso e degli arredi, vigila sui bambini in compresenza con il personale docente/educatore nei momenti antecedenti e successivi l'orario delle attività, collabora con il personale docente/educativo prestando ausilio materiale ai bambini diversamente abili.

Requisiti per l'accesso: diploma di scuola media;
per il cuoco: diploma di qualifica specifico

C) Area di Vigilanza e Polizia Locale

Al fine di concretizzare quanto contenuto nella premessa del CAPO III del CCNL del 22/1/2004 si ritiene opportuno specificare nella norma contrattuale relativa all'area della polizia locale alcune norme che si ispirano direttamente alla succitata premessa.

Si ritiene inoltre, data la specificità delle funzioni degli operatori di polizia locale, istituire, da un lato, delle categorie specifiche per tali figure al fine di salvaguardarne la professionalità ed il ruolo specifico della polizia locale, come servizio di polizia dei comuni e delle province; dall'altro, al fine di tutelare gli addetti ai corpi e servizi di polizia locale dalle influenze e dai condizionamenti di vario tipo, derivanti dalle attività di polizia amministrativa, stradale e giudiziaria cui attengono quotidianamente, di prevedere specifiche disposizioni riguardanti sia il procedimento disciplinare, per tutti gli appartenenti ai corpi e servizi di PL, che la progressione orizzontale, nonché la valutazione dei comandanti o responsabili del servizio di PL, demandando tali compiti a particolari strutture integrate da almeno un funzionario appartenente ai corpi o servizi di polizia locale ricadenti nell'ambito della provincia del comune interessato, designato dall'amministrazione regionale, ovvero, laddove esistenti, estratto dagli elenchi regionali degli esperti per l'inserimento nelle commissioni di concorso.

Si ritiene, infine, di cassare la possibilità di assunzione con contratti a tempo determinato, il personale della polizia locale, considerando la consistente spesa che gli enti debbono sopportare relativamente all'equipaggiamento ed alla formazione del suddetto personale.

Dovrà essere in ogni caso garantita l'assunzione a tempo indeterminato degli addetti in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

N.B. le modifiche ai testi vigenti sono in grassetto

Art....Autonomia organizzativa dei corpi di polizia locale

1. Il comandante del Corpo di polizia locale ed il responsabile del Servizio, comunque appartenenti all'Area Vigilanza, hanno piena autonomia organizzativa e rispondono del loro operato direttamente al capo dell'amministrazione. Entrambi sono inquadrati nella posizione giuridica ed economica apicale dell'Ente. Il Corpo od il servizio di polizia locale non possono far parte di strutture amministrative diverse.

Art.....Formazione e sviluppo professionale

1. Le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e di qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale del personale addetto ai relativi servizi negli enti; pertanto gli enti, in sede di attuazione della disciplina delle progressioni verticali ed orizzontali di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL del 31.3.1999, tengono prevalentemente conto dei suddetti percorsi.

2. Il Personale appartenente alla polizia locale prima di essere adibito a servizi esterni, deve superare un apposito corso di formazione professionale organizzato dalla regione, dall'Ente di appartenenza, di durata non inferiore a tre mesi.

a) Art.....Prestazioni assistenziali e previdenziali

1. L'art.17 del CCNL del 22/1/2004 è così modificato:

“Art. 17

Prestazioni assistenziali e previdenziali

1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, **sono stabilite da ogni ente nel bilancio di previsione** e sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.
2. **Tali organismi possono essere formati da un Comitato costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un rappresentante dell'ente. Il Presidente del Comitato può essere indicato anche tra i rappresentanti designati dalle OO.SS.**
3. **L'attività prestata dagli operatori di polizia locale è considerata usurante, tali lavoratori accedono pertanto a tutte le previsioni previdenziali ed assistenziali già in essere per le categorie previste dal D.M. del Ministero del Lavoro emanato il 19 maggio 1999 ed inseriti nella tabella di cui al D.Lgs 374 del 11 agosto 1993. D.Lgs. 11 agosto 1993, n. 374- Attuazione dell'art. 3, comma 1, lettera f), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, recante benefici per le attività usuranti. Pubblicato nella Gazz. Uff. 23 settembre 1993, n. 224, S.O. – Il quale al paragrafo 3.1 recita:**

“3. 1. Ai fini dell'ammissione al beneficio di cui all'articolo 2 e alla copertura dei relativi oneri:omissis....

c) per i lavoratori del settore pubblico, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro e del lavoro e della previdenza sociale, su proposta delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore, sono individuate le mansioni particolarmente usuranti nei singoli comparti e sono definite le modalità di copertura dei conseguenti oneri attraverso una aliquota contributiva definita secondo i criteri attuariali riferiti all'anticipo dell'età pensionabile, nell'ambito delle risorse finanziarie preordinate ai rinnovi dei rispettivi contratti di lavoro.

Art.....Contratto di formazione e lavoro

L'art. 3, comma 8 del CCNL del 14/9/2000 è così modificato:

“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 a 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 il l'area della polizia locale non si applica il contratto di formazione e lavoro.

Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art.23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art.....Classificazione del personale appartenente ai Corpi e Servizi della Polizia Locale

1. Il personale della Polizia Locale assunto ai sensi della LQ n°65/86 e delle attuative leggi regionali in materia, viene classificato sulla base della allegata tabella A in quattro distinti profili professionali indicati rispettivamente in:
 - PLC – Agente di Polizia Locale*
 - PLD - Istruttore di Polizia Locale*
 - PLE – Ispettore di Polizia Locale*
 - PLF - Funzionario di Polizia Locale*
2. Le declaratorie funzionali e professionali dei profili di cui al comma 1 sono quelli risultanti dall'allegato 1 del presente CCNL.
3. Il personale dell'Area di Vigilanza in servizio alla data di stipulazione del presente contratto collettivo viene inserito nei nuovi profili sulla base di quanto previsto dal comma 11 tenuto conto delle progressioni economiche acquisite derivanti dall'art. 8 del CCNL del 31.3.1999
4. Negli Enti del Comparto (Comuni - Associazioni Comunali -Area Metropolitana- Province -Regioni) deve essere istituita obbligatoriamente all'interno del Regolamento Uffici e Servizi, l'Area della Polizia Locale i cui Responsabili o Comandanti rispondono del loro operato direttamente al Sindaco o Presidente.
5. Gli accessi ai profili di Istruttore e Funzionario ai sensi dell'art. 91/3° comma del D.Lgs. n°267/2000, sono riservati rispettivamente ai profili di Agente ed Ispettore sulla base delle dotazioni organiche triennali a seguito di concertazione fra le parti. Il regolamento speciale dell'Ente disciplina le procedure selettive per gli accessi sulla base delle specifiche legislazioni regionali regolanti la materia.
6. Il personale della Polizia Locale assunto a tempo indeterminato o che a seguito di procedure selettive interne assume o riveste un nuovo profilo, dev'essere avviato ad un periodo formativo sulla base delle specifiche disposizioni regionali attuative della LQ n°65/86.
7. In sede di prima applicazione del nuovo ordinamento relativo al personale dell'Area della Polizia Locale, si concorda che:
 - il personale in possesso della qualifica funzionale di Agente della Polizia Municipale o di analoga qualifica istituita successivamente al 1.4.1999, viene inquadrato nel profilo professionale di "Agente di Polizia Locale" (PLC)
 - il personale in possesso del profilo Istruttore di Polizia Municipale non rientrante nella qualifica di "Specialista di Vigilanza" viene inquadrato nel profilo di "Istruttore di Polizia Locale" (PLD) -Sottufficiale
 - il personale in possesso della qualifica di "Specialista di Vigilanza" viene inquadrato nel profilo "Ispettore di Polizia Locale"(PLE)-Ufficiale
 - il personale in possesso del profilo di Funzionario acquisito anteriormente al 31.3. 1999 o successivamente a seguito di procedure selettive (ex D3), ed il personale con profilo di Istruttore Direttivo purché Responsabile del

Servizio di polizia Locale od equivalente figura (ex D1), viene inquadrato nel profilo di Funzionario di Polizia Locale (PLF)

8. A seguito della riclassificazione gli Enti provvedono mediante concertazione con le OO.SS. e le RSU, a ridefinire le dotazioni organiche dei singoli profili

TABELLA A

CLASSIFICAZIONE POLIZIA LOCALE						
PROFILO	Livello iniziale	1a Prg. Economic a	2a Prg. Economic a	3a Prg. Economic a	4a Prg. Economic a	5a Prg. Economic a
AGENTE (PLC)	PLC1 Euro 17.604	PLC2 Euro 18.068	PLC3 Euro 18.606	PLC4 Euro 19.253	PLC5 Euro 19.989	
ISTRUTTORE (PLD)	PLD1 Euro 18.068	PLD2 Euro 18.606	PLD3 Euro 19.253	PLD4 Euro 19.989		
ISPETTORE (PLE)	PLE1 Euro 19.270	PLE2 Euro 20.308	PLE3 Euro 22.247	PLE4 Euro 23.286	PLE5 Euro 24.420	PLE6 Euro 25.989
FUNZIONARIO (PLF)	PLF1 Euro 22.247	PLF2 Euro 23.286	PLF3 Euro 24.420	PLF4 Euro 25.989	PLF5 Euro 27.800	

I compensi economici sono riferiti ai livelli stipendiali in vigore al 31/12/2005 e dovranno pertanto essere aggiornati in applicazione al nuovo biennio economico 2006-2007.

DECLARATORIE PROFESSIONALI AREA DELLA POLIZIA LOCALE

PROFILO PLC - AGENTE

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 e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;

Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti;

- Relazioni organizzative interne limitatamente alle unità operative di appartenenza.
 - Relazioni con gli utenti di natura diretta.
 - Svolgimento delle seguenti funzioni.
- a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualifica di agente di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

Requisiti di accesso dall'esterno: diploma di scuola media superiore, possesso dei requisiti previsti dall'art.5 della legge 07/03/1986 n. 65, idoneità all'uso delle armi ed abilitazione alla conduzione di veicoli

PROFILO PLD - ISTRUTTORE

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

Elevate conoscenze specialistiche 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;

- Complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed con 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 coordinamento delle attività di nucleo operativo;
- 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'interno: Appartenenza al profilo PLC-Agente accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni cinque, e abilitazione alla conduzione di veicoli.

PROFILO PLE - ISPETTORE

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;

- **Responsabile del Servizio di polizia locale**
- **Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo e di comando con responsabilità di risultati relativi alle deleghe ricevute;**
- **Responsabilità di più unità operative semplici;**
- **Attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica e formativa;**
- **Elevata 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, possesso dei requisiti previsti dall'art.5 della legge 07/03/1986 n. 65, idoneità all'uso delle armi e abilitazione alla conduzione di veicoli;
Requisiti di accesso dall'interno: diploma di scuola media superiore, appartenenza al profilo PLD, accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria non inferiore ad anni tre e abilitazione alla conduzione di veicoli.

PROFILO PLF - FUNZIONARIO

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;

- **Comandante di Corpo di polizia Locale o Responsabile di Struttura con alle dipendenze almeno 20 unità non inquadrato nell'area Dirigenza**
- **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, possesso dei requisiti previsti dall'art.5 della legge 07/03/1986 n. 65, idoneità all'uso delle armi e abilitazione alla conduzione di veicoli.

Requisiti di accesso dall'interno:diploma di scuola media superiore, appartenenza al profilo PLE, accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria inferiore determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni cinque e abilitazione alla conduzione di veicoli.

INDENNITA' E TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art..... Indennità di coordinamento e controllo

1. In relazione a compiti di coordinamento e controllo derivanti dalla LQ n°65/86 e dai regolamenti speciali attuativi, viene riconosciuta loro un'indennità di funzione annua pari a:
 - Euro 2500 per gli Istruttori
 - Euro 3000 per gli Ispettori
 - Euro 3500 per i Funzionari.
2. Gli importi del precedente comma non sono cumulabili laddove venga conferita la posizione organizzativa prevista dall'art. 8 e succ. del CCNL del 31.3.1999.

Art.....Posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative vengano assegnate sulla base della rilevanza dei profili previsti da ogni singolo Servizio o Corpo.
2. Sono comunque titolari di posizione organizzativa, i Responsabili dei Servizi ed i Comandanti dei Corpi di Polizia Locale qualora non rivestano qualifica dirigenziale, gli stessi sono inquadrati nella posizione apicale dell'Ente.
3. Ai titolari di posizione organizzativa competono anche i compensi dovuti alla partecipazione, oltre le 36 ore settimanali, a progetti pianificati per incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi di polizia locale.

Art..... Indennità di disagio

- 1. In fase di contrattazione decentrata, le parti individuano le tipologie di attività della Polizia Locale che risultino essere oggettivamente disagiate in relazione allo stato di salute ed alla flessibilità delle prestazioni richieste e al rischio.**

Art.....Indennità di Polizia Locale e Pubblica Sicurezza

- 1. Al personale in possesso di tutte le qualifiche previste dall'art. 5 della LQ n°65/86, viene riconosciuta un'Indennità di Polizia Locale e Pubblica Sicurezza" pari a Euro 2.250 frazionata in dodici mensilità che sostituisce l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995**
- 2. Detta indennità, sulla base di collaborazioni previste dall'art. 3 della LQ n°65/86 e definite con specifico protocollo fra Sindaci o Presidenti interessati ed il Prefetto del competente Ufficio Territoriale del Governo, o derivanti da legislazione regionale in materia di sicurezza locale, viene elevata a un valore economico pari all'indennità prevista dall'art. 43 della L. n°121/81 per le altre forze di Polizia.**
- 3. Al finanziamento provvede l'Ente interessato istituendo apposito capitolo di bilancio.**
- 4. Il Ministero degli Interni e la Regione interessata, contribuiscono sulla base delle normative vigenti, al sostenimento degli oneri derivanti dalla sottoscrizione dei protocolli d'intesa di cui al comma 2.**
- 5. Al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'art. 5 della citata legge n. 65/1986, l'indennità compete nella misura di € 1.750 annui lordi frazionata in 12 mensilità.**