



## Il contratto per i dipendenti degli Enti locali

Commento al D.P.R. 347/83  
Norme applicative

*La circolare predisposta dalle Associazioni degli enti locali ANCI - UPI - UNCEM relativa alle norme del D.P.R. n. 347/83, rappresenta un doveroso atto di indirizzo interpretativo unitario per le Amministrazioni che si accingono ad applicare il nuovo Accordo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente.*

*L'iniziativa è stata condivisa dalle OO.SS. CGIL - CISL - UIL, con le quali si è esaminato il testo al fine di offrire un apporto utile al perseguimento dell'attuazione omogenea delle norme contrattuali su tutto il territorio nazionale.*

*Le richieste dei sindacati sono state accolte dagli Organismi rappresentativi delle Associazioni con senso di responsabilità e con la certezza che solo così si potevano ridurre le conflittualità che in sede di applicazione delle disposizioni contrattuali potessero eventualmente insorgere.*

*Con tali intendimenti l'ANCI, l'UPI, l'UNCEM hanno esaminato ed approfondito gli aspetti attuativi dell'Accordo ed in particolare alcune specifiche e limitate ipotesi di posizioni lavorative, per le quali, con le necessarie garanzie, si è ritenuto di indicare possibili ed eque soluzioni di inquadramento. Trattasi, comunque, di situazioni dovute ad esigenze oggettivamente improcrastinabili che, soprattutto negli enti di piccole dimensioni, non potevano trovare soluzione attraverso le normali vie di reperimento del personale.*

*Rileviamo con soddisfazione che le OO.SS. anzidette, con apposita lettera indirizzata all'ANCI - UPI - UNCEM, hanno dichiarato di condividere l'impostazione ed i contenuti della circolare.*

*Formuliamo, dunque, l'auspicio che il ritardo registrato per la pubblicazione sarà stato utile per la rapida e positiva applicazione del contratto nei singoli enti.*

Riccardo Triglia  
Presidente ANCI

Gianvito Mastroleo  
Presidente UPI

Edoardo Martinengo  
Presidente UNCEM

## PREMESSA

Con la pubblicazione nel supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale del 20 luglio 1983, è entrato in vigore il DPR 25-6-1983 n. 347 recante l'accordo nazionale di lavoro per il personale dipendente degli Enti locali sottoscritto dai rappresentanti del Governo, dell'ANCI, dell'UPI, dell'UNCEM e delle Organizzazioni sindacali del settore.

Tale accordo presenta numerose novità nel trattamento economico e giuridico del personale e nella organizzazione del lavoro, nonché un'ampia revisione delle norme dei precedenti accordi emanati con i DD.PP.RR. 191/79 e 810/80. Per questo motivo si è ritenuto di predisporre la presente pubblicazione nella consapevolezza di fornire ausilio alla interpretazione e applicazione della nuova normativa secondo criteri di uniformità.

Con il DPR 347/83 è stata raggiunta la maggior parte degli obiettivi fissati prima dell'inizio delle trattative e sono stati introdotti istituti nuovi finalizzati al recupero di forme di gestione più economiche e funzionali del personale e degli apparati organizzativi.

In sintesi si può affermare:

a) che la trattativa nazionale, se pur iniziata in ritardo, è stata serrata e concreta e si è conclusa in tempi relativamente brevi;

b) che dall'accordo emerge un quadro normativo ed economico basato su criteri di inquadramento certi e precisi con la definizione delle qualifiche funzionali in attuazione dell'art. 29 del DPR 810/80; la determinazione di una scala retributiva differenziata per capacità e qualità professionale; il riequilibrio delle posizioni retributive in godimento per il tramite del recupero delle anzianità pregresse;

c) la individuazione della dirigenza, con la formulazione di un profilo giuridico-economico tale da consentire una più incisiva capacità di azione degli enti e più elevati livelli qualitativi nelle attività di competenza;

d) la introduzione di istituti normativi tendenti a realizzare maggiore capacità produttiva ed una più adeguata organizzazione delle attività di lavoro (part-time, mobilità, reperibilità, ecc.);

e) il rinvio alla contrattazione decentralizzata ai vari livelli (regionale, territoriale ed aziendale) di materie legate alla organizzazione del lavoro, oltre alle modalità di attuazione di alcune disposizioni, sì da favorire le esigenze e specificità locali.

Importante è anche il superamento

delle normative dei precedenti accordi con la redazione di un unico testo, il DPR 347/83 appunto, che compendia l'intera regolamentazione preesistente, con le necessarie modifiche suggerite dall'esperienza di applicazione ai casi concreti.

In tale modo viene cancellata ogni difficoltà di interpretazione e concatenazione di norme succedutesi nel tempo.

Da sottolineare, infine, che la legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, oltre a dare nuova e maggiore certezza giuridica agli accordi nazionali, attraverso una precisa disciplina dei tempi e delle modalità della contrattazione collettiva, prevede accordi intercompartimentali per la disciplina omogenea in tutto il settore pubblico di istituti comuni (quali le ferie, i congedi, le missioni, lo straordinario, ecc.) e, in particolare, controlli con eventuali sanzioni in ordine all'applicazione degli accordi nazionali di lavoro i quali, una volta recepiti ed emanati con Decreto del Presidente della Repubblica, sono vincolanti per gli enti destinatari.

La fase che si apre, di attuazione dell'accordo, è un momento delicato che richiede attenzione e particolare cura perché non si abbiano a vanificare gli intendimenti espressi di pervenire alla parificazione delle posizioni di lavoro omogenee ed alla realizzazione di un quadro di certezze giuridiche con idoneo trattamento retributivo, secondo effettivi valori professionali, che rappresenta il solo passaggio valido per assicurare funzionalità e produttività a ciascun ente.

### Campo di applicazione e durata (Art. 1)

L'accordo si applica al personale dei Comuni e Province e loro consorzi, delle Comunità montane, delle IPAB, delle Università ed Associazioni agrarie.

È valido dall'1-1-1983 al 31-12-1984, mentre gli effetti economici sono prorogati al 30 giugno 1985.

Deve ritenersi fuori dal campo di applicazione il personale delle Aziende autonome di cura, soggiorno e turismo in quanto, per effetto della legge 17-5-1983, n. 217, detto personale è confluito nel ruolo unico regionale.

Per il personale docente dei corsi di formazione nonché per quello dei consorzi di servizi, gli artt. 37 e 38 prevedono un successivo accordo integrativo nazionale.

La decorrenza dell'accordo (1° gen-

naio 1983), retroattiva rispetto alla entrata in vigore del D.P.R. n. 347, fissata al 21 luglio 1983, può far sorgere qualche dubbio in ordine alla efficacia nel tempo delle norme contrattuali in relazione ad aspetti del rapporto di impiego intervenuti nell'anno ma antecedenti alla pubblicazione del decreto, ovvero, ancora in corso alla data di entrata in vigore della nuova regolamentazione.

In relazione a ciò, occorre distinguere tra disposizioni riguardanti il trattamento economico del personale e disposizioni concernenti il trattamento giuridico.

Nel primo caso non vi è dubbio che gli effetti delle norme abbiano validità fin dall'inizio della decorrenza dell'accordo, cioè dal 1° gennaio 1983, e quindi, comportino conguagli retributivi a favore del personale, salvo che non sia stabilito espressamente in modo diverso (ad es. L'indennità sostitutiva del salario mobile — art. 26 — è attribuita a decorrere dall'entrata in vigore del DPR 347/83 e non dall'1-1-1983).

Nel secondo caso, se i rapporti giuridici insorti si sono esauriti prima della entrata in vigore del nuovo accordo, gli stessi restano regolati dalle disposizioni vigenti nel tempo; se, invece, sono pendenti alla data del 21 luglio 1983, a mente dell'art. 23, 2° comma, rientrano nella efficacia delle nuove norme e ne subiscono gli effetti (ad es. se il periodo di prova di 2 anni è ancora in corso e risulti già trascorso un tempo uguale o superiore ai 6 mesi, la prova deve intendersi conclusa, fermo restando il periodo di tre mesi a disposizione dell'Amministrazione per esprimere il relativo giudizio).

Per quanto concerne i procedimenti concorsuali in atto è giurisprudenza consolidata che siano portati a compimento seguendo la regolamentazione in base alla quale sono stati indetti, salvo che l'Amministrazione non intenda revocarli per un motivo di pubblico interesse.

Per altri procedimenti, è principio generale che restano validi gli atti già compiuti purché compatibili con le nuove norme, a meno che non siano state previste apposite norme transitorie.

### Tipologia degli enti (Art. 2)

Con la norma in esame si è voluto individuare la massima qualifica funzionale applicabile in relazione alla di-

menzione dell'ente, facendo ricorso alla classificazione degli enti per l'assegnazione del Segretario.

E opportuno precisare che nella tipologia degli enti di tipo 1 e 2, non si è inteso — d'altro canto non lo si poteva fare — modificare la classificazione stessa, bensì assimilare la struttura burocratica del comune capoluogo e della corrispondente amministrazione provinciale, consentendo all'ente di classe inferiore di adeguare la sua struttura organica a quella dell'altro avente classificazione superiore.

Fermo restando che tale espressa delega vale solo per i Comuni capoluogo di provincia e corrispondenti amministrazioni provinciali, per i restanti comuni si segue la classificazione per l'assegnazione del segretario eccetto che nei consorzi di segreteria nei quali i comuni consorziati seguono la classificazione assegnabile in base alla dimensione demografica prevista dall'art. 17 del DPR 749/1972.

Per quanto attiene altri tipi di consorzio, non rientranti fra quelli indicati nell'art. 38 (cioè quelli che gestiscono direttamente il servizio di acquedotto, gas e affini), l'accordo decentrato a livello regionale può individuare tipologie che qualitativamente e quantitativamente sono assimilabili a quelle espressamente indicate, tenendo conto, ovviamente, che solo comuni e amministrazioni provinciali possono essere classificati tra gli enti di tipo 1.

Analogamente si potrà procedere nei confronti di quegli enti (assistenziali, università agrarie, ecc.) ai quali si applica il presente accordo.

Per le Comunità montane classificabili di tipo 2 il parametro delle funzioni plurime (USL, Consorzi di bonifica) si deve ritenere comprensivo anche dell'esercizio, su delega regionale, di funzioni amministrative in materia di difesa del suolo, di bonifica ed economia montana.

#### **Livelli di accordo (Art. 3)**

Novità importante è il rinvio ad accordi locali di specifici argomenti e materie, legate prevalentemente all'organizzazione del lavoro, che in tale sede possono trovare soluzioni migliori e più adeguate alla specificità degli enti, purché nel rispetto delle linee e delle norme tracciate con l'accordo nazionale.

L'art. 3 del DPR n. 347/83 individua i livelli di contrattazione decentrata, indicandone la sede, le materie e la composizione della delegazione pub-

blica, che è formata dalle rappresentanze locali dell'ANCI, dell'UPI, dell'UNCEM. Per gli accordi aziendali, ai sensi dell'art. 14, 3° comma, della legge 93/1983, la delegazione dell'Amministrazione è composta dal Capo dell'Amministrazione o suo delegato e da una rappresentanza dei titolari degli uffici ai quali si riferiscono gli accordi stessi.

L'efficacia giuridica degli accordi locali ha origine e fondamento nelle norme della citata legge 93/1983 e del DPR n. 347/83 che prevedono, appunto, la contrattazione decentrata e pertanto le intese stipulate sono vincolanti per gli enti destinatari che devono recepirle nei rispettivi ordinamenti e darne attuazione.

Da sottolineare che la contrattazione decentrata non può comportare, in linea con quanto disposto anche dall'art. 4 della legge-quadro sul pubblico impiego (L. 93/83), oneri aggiuntivi, se non nei limiti previsti dall'accordo nazionale, al fine di evitare la lievitazione dei costi derivanti dal contratto.

Per rapidità di consultazione, si ritiene utile riportare di seguito gli articoli del DPR 347/83 che contengono esplicito rinvio agli accordi locali, indicando il livello di contrattazione o di confronto alla quale, nelle varie fasi, ci si dovrà tassativamente attenere.

#### **Art. 4. - Informazione**

Aziendale: Modalità e tempi dell'informazione.

#### **Art. 5. - Formazione e aggiornamento professionale**

Regionale: Definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento, la definizione di orari privilegiati e l'uso parziale delle 150 ore.

#### **Art. 6. - Orario di lavoro**

Aziendale: Articolazioni diverse dell'orario di lavoro.

#### **Art. 8. - Part-time**

Aziendale: Limite massimo di trasformazione posti di organico ad orario pieno in posti ad orario ridotto.

Aziendale: Individuazione dei settori, dei profili professionali e della quantità dei posti a tempo pieno convertibili a part-time.

#### **Art. 10.**

##### **A) Mobilità interna**

Aziendale: Criteri generali per la mobilità interna che non comporti assegnazioni a sede di lavoro in territorio comunale diverso da quello di provenienza, per i quali è previsto il confronto con OO.SS.

Aziendale: Criteri oggettivi per l'accertamento dei necessari requisiti professionali nonché l'eventuale ricorso alle necessarie iniziative di riqualificazione e verifica delle idoneità delle mansioni, in casi di mobilità interna che comporti modifica del profilo professionale nell'ambito della stessa qualifica funzionale.

Aziendale: Criteri oggettivi per la formazione di graduatorie legate alla residenza, all'anzianità ed alla situazione di famiglia, in casi di mobilità interna che comporti assegnazioni a sede di lavoro all'esterno del territorio comunale di provenienza.

##### **B) Mobilità esterna**

Regionale: Percentuale dei posti che possono essere coperti mediante trasferimento.

Regionale: Criteri per la formazione di graduatorie che tengono conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia, dei motivi di studio.

#### **Art. 12. - Mensa**

Aziendale: Modalità e criteri per la istituzione di mense di servizio.

#### **Art. 14. - Organizzazione del lavoro**

Aziendale: Criteri sull'organizzazione del lavoro.

#### **Art. 20. - Igiene e sicurezza del lavoro - Medicina preventiva**

Aziendale: Controllo dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promozione — in concorso con l'Amministrazione — della ricerca, dell'elaborazione e dell'attuazione di ogni altra misura idonea a tutelare la salute e la integrità psico-fisica.

#### **Art. 24. - Norme di accesso**

Aziendale: Determinazione, nell'apposito regolamento per i concorsi, dei profili professionali che possono essere ricoperti mediante procedure concorsuali interne, sulla base di esperienze professionali acquisibili all'interno dell'Ente stesso.

#### **Art. 28. - Salario accessorio**

Aziendale: Individuazione di aree di pronto intervento in cui istituire il servizio di pronta reperibilità.

#### **Art. 29. - Lavoro straordinario**

Aziendale: Confronto in merito al superamento del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per situazioni di carattere straordinario, e limitatamente al 2% dell'organico, per attività di diretta assistenza agli organi.

#### **Art. 30. - *Compensi incentivanti la produttività***

Aziendale: Criteri per l'attribuzione individuale dei compensi, tenendo conto del parametro retributivo, delle ore di presenza in servizio e del rendimento.

Aziendale: Determinazione delle quote di salario derivanti dalla riduzione sino ad un massimo del 50% dell'importo impegnato nei capitoli di straordinario del monte spesa di cui all'articolo 29.

Aziendale: Criteri oggettivi per determinare l'aumento di produttività individuale derivante da processi di ristrutturazione.

#### **Art. 36. - *Personale addetto alle istituzioni scolastiche***

Aziendale: (Per il personale insegnante) - Gestione del monte ore complessivo delle ore residue settimanali e delle restanti settimane nell'arco dell'anno, decurtate del periodo di congedo ordinario, per attività connesse all'organizzazione del lavoro, alla programmazione degli interventi, alla gestione sociale, agli organi collegiali, alla formazione professionale e all'aggiornamento professionale.

(Per il personale educativo) - Gestione del monte ore delle residue ore settimanali, per le attività connesse all'organizzazione degli interventi, alla gestione sociale, alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale.

Regionale: Determinazione del rapporto educatore/bambini, nel quadro della normativa regionale in materia.

#### **Artt. 3 e 40. - *Norma di primo inquadramento***

Aziendale: Rispondenza della prestazione ai profili professionali inerenti la qualifica funzionale, risultante dall'ordinamento stabilito dall'Accordo nazionale di lavoro.

#### **Informazione (Art. 4)**

La norma ripropone la precedente disposizione del DPR 810/80, introducendo norme procedurali per dare chiarezza all'oggetto dell'informazione e nel contempo evitare che l'informazione si areni nelle secche del rigido formalismo.

Ferma restando l'esclusiva competenza degli organi istituzionali a produrre le scelte politiche dell'ente, deve essere consentito al sindacato di apportare il proprio contributo di idee alla definizione delle scelte medesime.

La norma però distingue, questa è

la novità, la organizzazione sindacale rappresentante di tutti i lavoratori, uti civis, da quella che rappresenta la categoria dei dipendenti degli enti locali.

Attribuisce alla prima la competenza a conoscere gli obiettivi e programmi di sviluppo, piani di intervento ed investimenti, bilanci annuali e pluriennali.

Al sindacato di categoria è demandata la conoscenza delle scelte in materia di organizzazione del lavoro e di provvedimenti concernenti il personale.

Ovviamente, affinché il contributo di idee possa essere valutato, l'informazione deve essere preventiva e data anche attraverso apposite conferenze di servizio.

L'altra non meno importante novità introdotta con il DPR 347/83 è che la modalità ed i tempi dell'informazione, alla luce dei principi esposti prima, devono essere definiti in sede di contrattazione decentrata a livello aziendale

#### **Formazione e aggiornamento professionale (Art. 5)**

Nell'opera di accorpamento in unico testo normativo delle disposizioni vigenti relative agli accordi pregressi, si è proceduto ad ampliare il concetto di formazione professionale, evidenziando che l'attività formativa è indirizzata a garantire l'acquisizione delle attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuiti al dipendente, ovvero, ad assicurare sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale in presenza di processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

Importante è rilevare come dalla lettura dell'articolo si evidenzia che l'istituto del diritto allo studio, per il quale è previsto l'uso di 150 ore annue individuali, non può essere inteso riduttivamente, in favore del solo interesse del lavoratore alla crescita culturale, ma anche nell'interesse dell'ente ad avere personale maggiormente qualificato per lo svolgimento dei compiti istituzionali.

Si deve ritenere, quindi, che il periodo massimo di 150 ore, non superabile per il conseguimento di titoli di studio, non rappresenti un limite vincolante per corsi di formazione indetti dall'ente per esigenze funzionali, i cui oneri sono a carico dell'ente medesimo. L'interesse dell'ente è, in questo caso, prevalente, per cui, oltre a considerare

il tempo occorrente alla partecipazione al corso come trascorso effettivamente in servizio, il trattamento economico corrisposto al dipendente può essere integrato, ricorrendo i presupposti, dell'indennità di missione, con relativo rimborso spese, e degli emolumenti per lavoro straordinario.

Il dipendente, per parte sua, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione ai quali risulta iscritto per volontà dell'ente di appartenenza.

Quando il corso dovesse concludersi con esame finale per l'accertamento della professionalità acquisita, la partecipazione al corso medesimo costituisce un titolo di servizio da valutarsi in sede concorsuale e comunque, utile per altre eventuali circostanze disciplinate nei regolamenti interni.

Certamente il ruolo della contrattazione decentrata (regionale e sub regionale) sarà determinante per rendere concretamente possibili tali attività. Non si tratterà solamente di definire o programmare piani particolari ma si dovranno anche organizzare le medesime attività in forme associate particolarmente per gli enti di limitata entità.

Le sezioni regionali dell'ANCI, dell'UPI e dell'UNCEM, potrebbero essere un punto di riferimento per queste attività.

#### **Orario di lavoro (Art. 6)**

Con l'art. 6 viene puntualizzata la normativa sull'orario di lavoro settimanale che resta confermato in 36 ore.

La provincia o la città, piccola o grande che sia, è un organismo che vive 24 ore al giorno per 7 giorni la settimana. Le relative amministrazioni, che ne sono l'espressione, non possono non tener conto di questa realtà, per cui devono organizzare i propri servizi nel modo migliore al fine di soddisfare le continue esigenze delle collettività amministrate.

Pertanto si prescrive che la settimana lavorativa non può essere inferiore a 5 giorni.

In relazione alla propria organizzazione, l'ente può articolare l'orario settimanale in:

— orario unico distribuito su 6 giorni la settimana;

— orario distribuito su 5 giorni (settimana corta) ma con almeno due rientri pomeridiani nell'arco della settimana. Cioè non è possibile organizzare il lavoro su 5 giorni la settimana con

orario unico e quindi senza almeno due rientri pomeridiani;

— turnazione in modo da ricoprire l'intero arco della giornata.

E demandato agli accordi decentrati (a livello aziendale) l'individuazione di altre forme di articolazione le quali, comunque, devono rispettare il limite minimo di 5 giorni settimanali lavorativi, come indicato in precedenza.

Nell'ambito dello stesso ente possono coesistere più forme di orario, secondo le esigenze di servizio nonché criteri di flessibilità.

Il rientro oltre il normale orario di servizio deve essere comunque compreso nell'arco di 10 ore giornaliere (es. orario spezzato 8/14-16/18 e non 8/14-17/19).

### Ferie (Art. 7)

La norma in esame riassume in un unico contesto quella dei DD.PP.RR. 191/79 e 810/80, sciogliendo una diffinità interpretativa riguardante la proporzionalità del congedo ordinario con l'articolazione settimanale dell'orario di lavoro. Si specifica che, in presenza di settimana articolata su 6 giorni, il congedo stesso è di 30 giorni lavorativi, mentre è di 26 giorni lavorativi se la settimana lavorativa, c.d. corta, è di 5 giorni.

Non è infrequente il caso di enti nei quali, durante il corso dell'anno, in alcuni mesi viene effettuata la settimana corta e negli altri la settimana lunga, cioè articolata su 6 giorni. In tal caso il numero delle giornate di ferie va calcolato in proporzione all'alternanza dei due sistemi.

Al riguardo si suggerisce la seguente formula:

$$\text{Ferie} = \frac{M \times F + M/1 \times F/1}{12}$$

dove:

M = numero dei mesi con settimana lunga

M/1 = numero dei mesi con settimana corta

F = giorni 30

F/1 = giorni 26

Le frazioni risultanti vanno arrotondate per eccesso o per difetto a seconda che superino o meno il 50%.

Ove non vi sia ricovero ospedaliero, per far valere l'interruzione del congedo ordinario a causa di infermità è necessario che la certificazione di infortuni o gravi malattie, da trasmet-

tere tempestivamente all'amministrazione ai sensi del 7° comma dell'art. 17, contenga altresì l'attestazione del medico in ordine alla riscontrata incapacità lavorativa. Ovviamente ciò non esclude l'attivazione dei controlli da parte dell'Amministrazione.

Il complesso delle giornate di congedo (30 o 26) comprendono le due giornate di congedo previste dalla legge 937/1977.

Per le altre 4 giornate, previste dalla stessa legge, gli enti devono organizzare i servizi in modo da garantire l'effettiva fruibilità.

E altresì confermata la festività del Santo Patrono.

Per ciò che riguarda la coincidenza della festività con la domenica, si conferma che tale circostanza non dà luogo ad alcun tipo di indennizzo surrogatorio. In merito si rileva che le festività infrasettimanali sono finalizzate a consentire al lavoratore di adempiere ai doveri ed esigenze religiose e civili ad esse connesse e, pertanto, non sono equiparabili al riposo settimanale, inteso quale reintegro della capacità lavorativa. Quindi è ininfluenza il fatto che la festività coincida con la domenica. Pertanto si deve far riferimento alla norma dell'art. 13 che prevede il recupero solamente in caso di prestazione lavorativa in giorno riconosciuto come riposo settimanale.

### Part-time (Art. 8)

L'istituto dell'impiego a tempo parziale viene introdotto per la prima volta nell'accordo di lavoro per il personale degli enti locali ed ha carattere sperimentale.

Gli enti prima di procedere ad assunzione di personale a part-time dovranno modificare la pianta organica con la trasformazione di posti a tempo pieno in posti a tempo parziale, nel rapporto di 1 a 2. La modifica organica che verrà a determinarsi non comporta l'invio dei relativi provvedimenti all'esame della Commissione Centrale Finanza Locale, mancando l'elemento dell'aggravio della spesa.

Per la copertura dei posti si applicano le stesse norme di accesso previste per gli altri dipendenti, in quanto il rapporto di pubblico impiego che si verrà ad instaurare è soggetto alla stessa disciplina giuridica del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ne differisce, invece, per il trattamento economico che, ad eccezione degli assegni familiari che spettano per

intero, è ridotto alla metà di tutte le competenze fisse e ricorrenti spettanti al personale impiegato a tempo pieno.

Anche nei concorsi per titoli ed esami il servizio prestato a part-time va valutato nella misura del 50% del punteggio assegnato per il servizio ad orario intero.

Il periodo di congedo ordinario spetta per intero.

Il personale a part-time non può eseguire lavoro straordinario né usufruire dei benefici che comportino riduzioni di orario, come ad esempio le 150 ore per diritto allo studio qualora siano richieste per il conseguimento di un titolo di studio; il divieto non opera per la partecipazione a corsi di qualificazione o aggiornamento indetti dall'ente in applicazione della normativa relativa alla formazione professionale, essendo, in questo caso, l'interesse generale dell'ente ad essere perseguito in primo piano. Il punto e) del 4° comma, peraltro, fa salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge, dizione che è riferibile, principalmente, alle norme di tutela della lavoratrice madre. Infatti, l'art. 10 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, prescrive due periodi di riposo giornalieri, di 1 ora ciascuno, per accudire al bambino durante il primo anno di vita. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Pertanto, l'orario di lavoro per la dipendente madre impiegata a part-time sarà ridotto di 1 ora.

L'istituto del part-time non è applicabile, per evidenti motivi di funzionalità della organizzazione del lavoro, ai dipendenti che abbiano funzioni di direzione e coordinamento di strutture operative. La disposizione si lega, perciò, con il successivo comma che impedisce la trasformazione di posti organici superiori alla 6ª qualifica funzionale, non escludendo, comunque, che anche nelle qualifiche inferiori vi siano posizioni di lavoro non utilizzabili ad orario ridotto.

La individuazione dei posti trasformabili e le relative quantità sono demandate ad accordi aziendali con le rappresentanze sindacali. Il personale può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, qualora vi sia la disponibilità dei relativi posti; la qual cosa porta ad escludere che la richiesta dell'interessato possa comportare la trasformazione del posto dallo stesso ricoperto. Si tratta, in ogni caso, di facoltà dell'ente ad accogliere la richiesta, come ulteriormente specificato nel successivo comma ottavo, ove è detto che le assunzioni a

part-time non precostituiscono diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Da sottolineare, infine, che per quanto riguarda la regolamentazione degli aspetti previdenziali occorrerà attendere l'apposito provvedimento legislativo che il Governo si è impegnato a definire.

#### Rapporto di lavoro a termine (Art. 9)

La norma distingue, ai fini della disciplina, tra rapporto di lavoro a tempo determinato e rapporto stagionale.

Per le assunzioni del primo tipo è fatto rinvio alle vigenti norme di legge (art. 10 del D.L. 22-12-1981 n. 786, convertito con modificazioni nella L. 26 febbraio 1982 n. 51, come richiamato dall'art. 15 del D.L. 28-2-1983, n. 55, convertito con modificazioni nella L. 26-4-1983 n. 131) che prevedono l'assunzione temporanea di personale fuori ruolo nei limiti previsti annualmente dalle norme per la finanza locale. L'assunzione si effettua con ricorso alle graduatorie degli uffici di collocamento, ai quali va rivolta la richiesta numerica, ovvero attingendo da graduatorie preventivamente predisposte dagli enti a seguito di avviso pubblico e conseguente selezione per prove e/o titoli. Non è esclusa la chiamata diretta, come si dimostra dal fatto che le modalità di cui sopra sono applicabili *di norma*.

Per il lavoro stagionale, inteso quello avente una ricorrenza ciclica legata allo scorrere delle stagioni solari, il reclutamento del personale avviene sia attraverso le graduatorie del collocamento, sia mediante prove selettive attitudinali relative alle mansioni da espletare.

La differenza tra i due rapporti di lavoro, ugualmente a termine, si concretizza nel diritto alla riassunzione che opera solo per gli stagionali, per i quali il servizio prestato nelle stagioni precedenti costituisce precedenza per l'assunzione nell'ente e qualora in pianta organica si dovessero rendere disponibili, per vacanza o per trasformazione, posti di ruolo permanente di pari qualifica funzionale e profilo professionale, si attiva lo stesso diritto di precedenza secondo i seguenti criteri:

a) se l'assunzione negli anni decorati era stata effettuata tramite concorso pubblico con prova selettiva, l'inquadramento deve avvenire, senza ulteriori prove, seguendo la graduatoria del concorso più remoto ed interpellando nell'ordine i vincitori che, ovviamente, dovranno aver prestato servizio senza demerito;

b) se l'assunzione era stata fatta per chiamata, l'inquadramento non può prescindere da una selezione per titoli e prove attitudinali tra coloro che abbiano prestato servizio per almeno 9 mesi nell'ultimo triennio e non abbiano superato i 45 anni di età.

Solo dopo aver esaurito l'elenco degli aventi diritto, i posti non ancora coperti potranno rendersi disponibili per il concorso pubblico.

Il personale assunto a tempo determinato o a rapporto di lavoro stagionale gode dello stesso trattamento giuridico del personale di ruolo, in quanto applicabile, e pertanto ha diritto, durante il periodo di servizio, alla quota parte delle ferie e dei congedi straordinari.

Il trattamento economico è dato dallo stipendio di qualifica funzionale e correlativa indennità nella misura spettante al personale di ruolo di corrispondente profilo professionale più l'indennità integrativa speciale, il rateo della tredicesima mensilità, l'aggiunta di famiglia se dovuta.

Al termine del rapporto, la liquidazione da erogare va calcolata, analogamente a quanto previsto per tutti i dipendenti degli enti locali, con le modalità stabilite dalla legislazione INADEL e quindi pari ad 1/15° dell'80% dello stipendio annuo (comprensivo della 13ª mensilità e della indennità integrativa speciale nella misura di L. 1.495.480, cioè  $118.760 \times 12 + 70.360$ ). L'importo così ottenuto si divide per 12 attribuendo, quale liquidazione, tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati.

Spetta anche il salario accessorio nell'ipotesi che se ne dovessero riscontrare le circostanze.

#### Mobilità (Art. 10)

La mobilità del personale è ammessa esclusivamente nell'ambito dell'ente di appartenenza o fra enti locali e Regioni a statuto ordinario, ovvero fra enti destinatari del presente accordo, deve rispondere ad esigenze di servizio ed è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi indicati dalla norma.

La *mobilità* interna all'ente riguarda sia l'assegnazione od il trasferimento del dipendente che il mutamento di un profilo professionale nell'ambito della stessa qualifica funzionale.

L'assegnazione al posto di lavoro è effettuata dall'Amministrazione in base a criteri generali da definire previo confronto con le OO.SS. La disposi-

zione si riconnette, in via generale, alle materie demandate alla contrattazione aziendale (art. 3), in particolare per quanto concerne i criteri nella organizzazione del lavoro, anche se la questione in sé non comporti, come già detto, accordo aziendale. Stabiliti i criteri, deve essere solo data informazione alle OO.SS. dei singoli provvedimenti adottati.

Nell'ipotesi che l'assegnazione riguardi una sede di lavoro posta fuori del territorio comunale di provenienza, ove è la sede principale degli uffici, l'Amministrazione potrà provvedere, se non vi sono consenzienti, solo in base ad una graduatoria degli interessati, aventi il medesimo profilo professionale, stabilita seguendo criteri oggettivi collegati alla residenza, anzianità di servizio e situazioni di famiglia. Detti criteri vanno meglio specificati con accordi aziendali.

La mobilità interna riguarda anche la possibilità di modifica del profilo professionale, purché avvenga nell'ambito della stessa qualifica funzionale e siano accertati i necessari requisiti professionali. Tale tipo di mobilità è attuabile solo per il raggiungimento dell'obiettivo della razionalizzazione dell'impiego del personale, punto a) del 1° comma, vale a dire per una migliore utilizzazione delle forze organizzate in rapporto a piani di riorganizzazione dei servizi ovvero ad esigenze emergenti in altri settori e non altrimenti ovviabili. Per questo la norma prevede anche iniziative di riqualificazione professionale e verifica della idoneità alle mansioni.

Appare evidente quindi che tale mobilità è nel preminente interesse dell'ente, che l'attuerà anche tenendo conto delle richieste degli interessati.

Per la *mobilità esterna*, cioè tra enti, sono previste tre possibilità:

a) la formazione di graduatorie per ciascun profilo professionale da formarsi secondo modalità e procedure pre-stabilite in sede di accordo decentrato a livello regionale, dalle quali l'Ente può attingere per la copertura delle vacanze organiche, a condizione che i posti ricopribili rientrino tra quelli non riservati per legge (categorie privilegiate ex legge 482/1978) ovvero per disposizione contrattuale (riserva 50% al personale interno). Detta possibilità vale ad eliminare i tempi lunghi richiesti dalle procedure concorsuali;

b) il trasferimento da un ente ad un altro a domanda dell'interessato, previa documentazione della validità dei motivi che inducono alla richiesta. Occorrerà acquisire il preventivo assenso degli enti interessati e verificare

l'esistenza di un posto vacante di pari profilo professionale tra quelli conferibili con concorso pubblico e pertanto non riservato. Dei singoli provvedimenti deve essere data preventiva informazione alle OO.SS.

Per quanto concerne i dipendenti attualmente in servizio temporaneo presso gli enti, in base alle norme degli accordi pregressi o a seguito di comando, l'immissione a domanda nei ruoli organici, ove possibile, deve essere preceduta da nuova istruttoria amministrativa che sia conforme al disposto contrattuale e tenga, altresì, conto dei vincoli legislativi posti alle assunzioni di personale;

c) il trasferimento di posti organici relativi a servizi trasferiti ad altro ente, unitamente ai titolari, se i posti risultano coperti, con la contestuale rispettiva riduzione ed ampliamento della pianta organica dei due enti.

Al personale interessato alla mobilità esterna competono, ove dovute, le indennità di missione o di trasferimento previste dalla normativa vigente per i dipendenti civili dello Stato (Legge 18-12-1973, n. 836, e successive modificazioni di cui alla legge 26-7-1978 n. 417 ed al D.L. 6-6-1981 n. 283 convertito in legge 6-8-1981, n. 432).

#### **Mutamento di mansioni per inidoneità fisica (Art. 11)**

La norma, confermando la disciplina degli accordi precedenti, impegna l'amministrazione a farsi carico di ogni tentativo per il recupero al lavoro del dipendente colpito da un evento dannoso che lo renda fisicamente inidoneo allo svolgimento delle mansioni attribuitegli.

Pertanto, prima di dar corso alla procedura di dispensa dal servizio, l'Amministrazione deve saggiare ogni possibilità per il recupero al servizio attivo in mansioni anche diverse ma affini al profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale, compatibilmente però con la propria struttura organizzativa e le disponibilità organiche.

Ove ciò non sia possibile e sempre che le strutture e le disponibilità organiche lo consentano, l'utilizzo può avvenire in mansioni appartenenti anche a qualifica funzionale inferiore, sempre se affini. In tale caso, come si dirà a proposito dell'art. 27, l'interessato, conservando il trattamento economico in godimento, sarà inquadrato nella qualifica inferiore della quale seguirà la dinamica retributiva. Le quote di salario di anzianità successive al-

l'inquadramento saranno quelle afferenti la nuova qualifica.

Qualora non si riscontrino fattispecie di affinità si dovrà procedere alla dispensa dal servizio.

#### **Mensa (Art. 12)**

L'accordo di lavoro ha previsto e disciplinato il servizio di mensa. Con accordo decentrato a livello aziendale si devono concordare i relativi criteri e modalità del servizio, fermo restando l'autonomia dell'ente di valutare la necessità e possibilità del servizio, in relazione alla organizzazione del lavoro ed alle maggiori disponibilità da richiedere agli addetti.

L'accordo decentrato non può ovviamente derogare alle prescrizioni dell'art. 12. Tale precisazione è necessaria rispetto ad iniziative tendenti ad individuare, su scala ultra aziendale, un costo teorico del servizio di mensa, a cui agganciare la quota a carico del dipendente. Premesso che l'accordo in materia esula dalla competenza del livello sovraziendale, in quanto riservato a livello aziendale solo per le modalità e criteri della organizzazione della mensa, si richiama l'attenzione delle amministrazioni sul fatto che la partecipazione del dipendente con quota inferiore al costo effettivo del servizio può dar luogo a rilievi di natura contabile.

Ferma restando l'esclusione di qualsiasi forma di monetizzazione sostitutiva, il dipendente che usufruisce del servizio di mensa è tenuto a corrispondere un importo pari ad 1/3 del costo effettivo unitario, in caso di mensa convenzionata con terzi, ovvero 1/3 del costo effettivo dei generi alimentari e del personale ove la mensa sia gestita direttamente dall'ente.

La fruizione della mensa è riservata al personale la cui prestazione lavorativa si trova a coincidere con l'orario dei pasti, cioè, in generale nei casi in cui l'orario di lavoro è organizzato con rientri pomeridiani. Non può essere fruita da coloro che sono organizzati ad orario unico (es. 8/14) ad eccezione per coloro il cui orario di lavoro si effettua sostanzialmente attorno all'orario dei pasti (es. 10/16-17/23). Si precisa altresì, come si desume dal 4° comma, che il tempo per la consumazione del pasto non può essere conteggiato nell'orario di servizio.

#### **Riposo compensativo (Art. 13)**

Occorre premettere che le disposi-

zioni vigenti fissano in 24 ore consecutive il riposo settimanale da usufruire la domenica con eccezione per le lavorazioni continuative nelle quali è applicabile il riposo a turno che può coincidere con un altro giorno.

Pertanto al personale retribuito a mese che, nel giorno domenicale previsto come riposo settimanale, presta, per esigenze di servizio, l'attività lavorativa, compete l'indennità oraria per servizio ordinario festivo (come prevista dall'art. 28) oltre al riposo compensativo da fruire nei successivi 15 giorni. Per il personale retribuito a giornata, compete anche la retribuzione ordinaria.

La fattispecie regolata da questo articolo trova applicazione, oltre che nei servizi con riposo settimanale coincidente con la domenica, anche in quelli erogati con continuità per tutti i sette giorni della settimana nei quali il personale presta servizio, turnificato, per 6 giorni. In questo caso, se il dipendente presta la normale attività lavorativa nel 7° giorno che il turno gli assegna come riposo e questo giorno coincide con la domenica, gli compete l'indennità oraria festiva (notturna festiva se la prestazione è effettuata tra le 22 e le 6) ed il riposo compensativo, quale recupero della giornata di riposo non usfruita. Se invece il 7° giorno coincide con un giorno feriale compete solamente il riposo compensativo.

In ambedue i casi, comunque, la prestazione lavorativa che supera il normale orario giornaliero di lavoro va remunerata con il compenso per lavoro straordinario.

La disposizione in esame non va estesa, in caso di settimana corta, alla prestazione lavorativa effettuata nella giornata del sabato. In tal caso, trattandosi di plus orario, la prestazione medesima va compensata con la tariffa dello straordinario, senza recupero di giornata. Ovviamente tale precisazione vale anche per i servizi turnificati su 5 giorni. In tale caso è sempre il 7° giorno ad essere considerato ai fini del riposo compensativo.

#### **Organizzazione del lavoro (Art. 14)**

La norma in esame, che a torto può essere considerata programmatica e quindi di scarsa importanza rispetto alle norme di carattere economico, è invece uno strumento fondamentale per una gestione politica del personale a cui devono far seguito come corollario delle scelte, le altre disposizioni del decreto 347/83.

L'espandersi dei compiti affidati agli

enti impongono la razionalizzazione del sistema organizzativo e la produttività della spesa attraverso il potenziamento della professionalità, la parificazione retributiva tra le posizioni di lavoro di pari valenza, il miglioramento delle strutture.

L'organizzazione del lavoro quindi deve porsi come obiettivo la predisposizione di una struttura flessibile per adeguarla ai bisogni emergenti nonché l'accorpamento dei profili professionali nelle qualifiche funzionali, ricomponendone le relative mansioni, per favorire la combinazione funzionale della produttività dell'addetto con quella della struttura.

Ferma restando la competenza esclusiva degli organi decisionali dell'ente in ordine alle scelte connesse al decentramento istituzionale, alla delega delle funzioni ed al nuovo assetto delle autonomie locali, le conseguenziali decisioni, per rendere operative tali scelte, devono trovare un preventivo spazio di confronto tra ente ed organizzazioni sindacali. Tale esigenza è soddisfatta sia con l'informazione preventiva, come delineata dall'art. 4 del D.P.R. 347/83, sia attraverso un apposito accordo a livello aziendale volto a formulare i criteri da seguire sulla organizzazione del lavoro per assicurare agli enti la massima efficienza e produttività di gestione.

Tale accordo, comunque, non può che collocarsi nell'ambito della norma che indica come punto di riferimento la distribuzione delle materie previste dal D.P.R. 616/77 e dalle leggi nazionali e regionali che attribuiscono competenze e deleghe agli enti locali. In tale ottica acquista primaria importanza la previsione di organi flessibili che, per mezzo della mobilità interna, abbiano la possibilità di mutarsi per essere aderenti all'evolversi della realtà socio-economica.

La norma in esame identifica nel SETTORE, l'organizzazione ottimale per aggregare materie omogenee in modo che l'unitarietà della gestione sia garanzia di efficacia nell'intervento dell'ente.

Il SETTORE può articolarsi in SERVIZIO e anche in UNITÀ OPERATIVA.

Sono le dimensioni dell'ente a giustificare una struttura che, partendo dal SETTORE, proceda in linea di modo che sia l'ultimo anello ad erogare la concreta prestazione alla collettività.

Cioè non è indispensabile che per assicurare il *prodotto finito* siano necessari tutti i gradini.

Ciò premesso, l'esplicazione che se-

gue presuppone l'organizzazione a tre livelli, con la precisazione che le definizioni possono accorparsi in presenza di un numero inferiore di livelli organizzativi.

Il SETTORE può intendersi come struttura di diretto supporto agli organi decisionali dell'ente, finalizzata alla programmazione e gestione di scelte concernenti una ampia area di intervento.

Punto di riferimento sono, come si è detto, le aree di intervento previste dal D.P.R. 616/77 e dalle leggi che attribuiscono competenze agli enti.

Quindi, a titolo esemplificativo, si può avere: settore attività produttive, commerciali ed artigianali; settore assetto del territorio; settore sicurezza sociale; settore istruzione, cultura, sport e tempo libero; ecc.

Quale struttura sottordinata al Settore, si pone il SERVIZIO, la cui attività è finalizzata ad interventi nell'ambito di una specifica materia, all'interno del SETTORE.

Esemplificando si può avere: servizi scolastici, servizi culturali, servizi sportivi, quale ulteriore ramificazione del settore istruzione, cultura, sport e tempo libero.

L'UNITÀ OPERATIVA, rappresenta infine la struttura che concretamente eroga il servizio alla collettività.

Esemplificativamente possiamo parlare di unità operativa scuola materna, U.O. scuola elementare, U.O. asili nido, U.O. biblioteche, U.O. musei, ecc.

Riassumendo gli esempi fatti, possiamo avere quindi, nel settore istruzione, cultura, sport e tempo libero, l'area della istruzione che può comprendere il servizio scolastico che a sua volta riassume le unità operative scuola materna, elementare, asili nido; l'area della cultura può comprendere i servizi culturali da cui dipendono le unità operative biblioteche, musei, ecc.

A latere a tale struttura, negli enti di media e grande dimensione, si possono prevedere UFFICI non direttamente impegnati alla erogazione dei servizi ma posti in posizione di supporto alle attività di programmazione e di concreta erogazione dei servizi. La norma in esame considera l'ufficio organizzazione e metodi ma non possono essere esclusi per esempio: ufficio elaborazione dati, ufficio bilancio e controllo di gestione, ecc.

Nella concreta attività la struttura deve essere organizzata in moduli orizzontali, volendo con ciò significare che la struttura sovraordinata rappresen-

ta la sintesi organizzativa e non avocazione delle competenze di quelle subalterne, che le eseguono per delega. Cioè la struttura sottordinata non deve agire per delega, ma in funzione di una competenza propria emergente dalla professionalità che la struttura medesima esprime. Tale finalità si raggiunge, secondo la previsione contrattuale, attraverso il metodo della programmazione e dell'attività per progetti, in cui gli operatori partecipano alla definizione dei metodi di lavoro affinché ciascuno sia responsabilizzato a considerarsi processo produttivo e non un semplice segmento del processo stesso. A tal fine deve essere valorizzato il lavoro collegiale mediante i gruppi di lavoro e le conferenze di servizio.

Affinché la struttura, e di conseguenza ogni singolo operatore, possa esprimere il potenziale creativo della propria professionalità, appare necessaria l'introduzione di sistemi a tecnologia avanzata, anche in forma associata, per arricchire le tecniche operative, per semplificare le procedure, per accelerare le informazioni onde rendere più tempestiva l'azione e l'intervento dell'ente.

Corollari al discorso che s'è fatto sono le norme sulla formazione professionale e sulla dirigenza, che hanno trovato in altra parte del contratto una puntuale definizione, la cui filosofia acquista una dimensione concreta se letta come logica conseguenzialità alla norma che si è testé commentata.

#### Aspettative sindacali (Art. 15)

#### Trattenute per scioperi brevi (Art. 16)

In attesa che la materia sia regolata per tutto il settore del pubblico impiego, nel comparto relativo ai dipendenti comunali e provinciali continuano ad avere vigore le norme concordate dalle Associazioni rappresentative degli enti locali e le organizzazioni sindacali negli accordi del 5 marzo 1974, di cui all'art. 12 del D.P.R. 191/79.

In occasione di scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, la relativa riduzione della retribuzione è commisurata alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro. L'ammontare della trattenuta per ogni ora di astensione dal lavoro è determinata con la formula della tariffa per lavoro straordinario, senza maggiorazioni, ed è quindi pari ad 1/175° di tutti gli emolumenti mensili a qualsiasi titolo dovuti, inclusi l'indennità integrativa speciale e il rateo di 13° mensilità. Non va compresa la sola aggiunta di famiglia.

Per le assemblee indette durante l'orario di lavoro rimane confermato il massimale di 12 ore annue per dipendente. Questo monte ore è complessivo per tutte le organizzazioni sindacali. Nell'ambito del massimale predetto, i dipendenti che partecipano all'assemblea hanno diritto di percepire la normale retribuzione. Ne discende quindi che gli eventuali superi sono soggetti a trattenuta sulla retribuzione con le modalità previste per gli scioperi brevi. Di conseguenza, al diritto del lavoratore di partecipare all'assemblea corrisponde un uguale diritto per l'ente di attivare gli opportuni controlli al fine di verificare il rispetto dei massimali previsti.

### **Congedo straordinario (Art. 17)**

Fino a che la materia non sarà regolamentata con accordi intercomparimentali, l'art. 17, che coordina le preesistenti norme dei decreti 191/79 e 810/80, rappresenta una norma quadro a cui gli enti dovranno far riferimento per prevedere nel regolamento organico la circostanza astratta di ogni evento per l'applicazione poi alle corrispondenti fattispecie concrete.

Al dipendente, nel corso di un anno, inteso come arco temporale di 365 giorni, possono essere concessi congedi straordinari nel limite massimo di 180 giorni.

Pertanto, ai fini della concessione di nuovi congedi, dovrà essere verificato se il periodo richiesto — aggiunto ai congedi già usufruiti in precedenza nell'arco massimo di un anno — superi o meno il limite dei 180 giorni. Nell'ipotesi di supero, il congedo non potrà essere concesso, salvo che per malattia, nel qual caso il dipendente dovrà essere posto in aspettativa per infermità.

Nella stesura dell'articolo non è stato citato il congedo per matrimonio in quanto tale congedo sussiste per effetto del R.D.L. 24-6-1937, n. 1334, convertito in legge 23-12-1937, n. 2387. Tale periodo deve essere compreso nell'ambito dei 180 giorni annui.

Pertanto le occasioni per dar luogo al congedo straordinario si possono compendiare così:

- a) malattia, anche se trattasi di malattie ed infortuni derivanti da causa di servizio;
- b) matrimonio, in misura pari a 15 giorni consecutivi;
- c) partecipazione a pubblici concorsi o esami fino a 15 giorni annui;

d) nascita di figli, lutti di famiglia o altre gravi esigenze di famiglia fino a 5 giorni;

e) astensione facoltativa post partum e per malattia del bambino inferiore a 3 anni.

Il periodo trascorso in congedo è considerato come trascorso in servizio, con la corresponsione delle relative competenze, escluse solamente quelle che presuppongono la presenza in servizio.

L'accertamento e la richiesta della documentazione giustificativa della concessione dei predetti congedi straordinari è ovviamente esercitata dall'amministrazione nell'ambito delle norme regolamentari proprie dell'ente e delle eventuali leggi che regolano la materia.

Per quanto concerne la partecipazione ad esami è utile precisare che gli esami sono quelli per il conseguimento dei titoli di studio indicati nel 1° comma, ultima parte, dell'art. 5.

Per gli esami ed i concorsi il congedo può essere circoscritto al giorno delle prove ed eventualmente per quelli strettamente necessari per il trasferimento alla e dalla sede delle prove.

In merito al limite complessivo per il congedo per esami o concorsi, la misura è di 15 giorni complessivi nell'anno, in quanto la partecipazione ai concorsi ed esami rientra nella libera scelta della persona interessata e quindi preventivamente programmabile.

Per gli eventi luttuosi o familiari, nonché nascita di figli, il limite di 5 giorni può essere graduato a misura dell'evento.

La lavoratrice madre, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di 2 mesi prima del parto e di 3 mesi dopo il parto, concesso ai sensi dell'art. 4 lettera c) della L. 1204/71, può chiedere, ai sensi dell'art. 7 della medesima legge, di assentarsi dal lavoro per un periodo di 6 mesi. Tale astensione facoltativa, a mente dell'articolo citato, si colloca dalla data di cessazione dell'astensione obbligatoria fino al compimento del 1° anno di vita del bambino.

La lavoratrice che intende usufruire dell'astensione facoltativa deve darne preventiva comunicazione alla amministrazione, precisando il periodo o i periodi, in caso di frazionamento, dell'assenza.

Nel periodo di astensione facoltativa post partum la retribuzione, in base al combinato disposto dall'articolo 40 del D.P.R. 3/57 e dell'art. 15 della legge 1204/71, è corrisposta per intero il 1° mese mentre è ridotta all'80% per il

2° mese ed al 30% per i restanti 4 mesi. Comporta la riduzione proporzionale del congedo ordinario e della 13° mensilità. L'astensione compete (a mente dell'art. 6 della legge 903/77) anche nel caso di adozione e affidamento preadottivo, nel 1° anno di ingresso del bambino in famiglia a condizione che il bambino stesso non abbia superato il 3° anno di età. Analogo riconoscimento spetta, in alternativa alla madre, al padre lavoratore.

Inoltre, durante il periodo di astensione facoltativa per malattia del bambino di età inferiore a tre anni, la retribuzione sarà corrisposta per intero nel 1° mese e ridotta all'80% nel secondo. Il restante periodo del triennio di vita del bambino è senza assegni.

Il periodo di astensione facoltativa post partum nonché le assenze per malattia del bambino vanno comunque compresi nella disponibilità dei 180 giorni annui. Conseguentemente, la lavoratrice che, nell'arco di 365 giorni, abbia usufruito di altri congedi straordinari, deve collocare il periodo di astensione nell'ambito della eventuale disponibilità residua per usufruire del trattamento economico privilegiato che il contratto prevede. È appena il caso di precisare che l'astensione obbligatoria di due mesi prima del parto e di tre mesi dopo, non va computata nella disponibilità dei 180 giorni.

Ulteriori forme di congedi e permessi già previsti dall'ente ma non rientranti nelle tipologie suddette, ove non trovino capienza nelle quantità orarie previste per la partecipazione ai concorsi ed esami o per eventi familiari e lutti, sono computati in conto ferie. Al riguardo giova precisare che il 5° comma dell'art. 17, non ha inteso, in aggiunta a quelle previste, riconoscere nuove occasioni di congedo o assenza bensì chiarire che la misura massima di tali congedi non può superare i 20 giorni all'anno e che il loro utilizzo esclude di pari misura i congedi per concorsi, esami o eventi luttuosi o familiari.

In caso di malattia che impedisce la prestazione lavorativa, il dipendente deve comunicare tempestivamente all'amministrazione l'impedimento e trasmettere sempre (comunque entro il 3° giorno) la relativa certificazione medica, fatto salvo quanto stabilito da eventuali norme di legge.

### **Aspettativa per infermità (Art. 18) Infartuni per causa di servizio (Art. 19)**

Nulla è innovato rispetto alle previsioni dei DD.PP.RR. 191/79 e 810/80 che di seguito si riassumono.

Quando la malattia si protrae oltre il tempo complessivamente concesso come congedo straordinario, il dipendente è collocato d'ufficio in aspettativa.

L'aspettativa non può superare i 18 mesi. Si ha interruzione dell'aspettativa, quando il servizio attivo, tra due periodi di aspettativa, supera i 3 mesi.

Il cumulo dell'aspettativa per infermità e quella per infortunio o malattia contratta a causa di servizio non può superare i 36 mesi in un quinquennio.

Il limite temporale massimo dell'aspettativa può essere superato, a richiesta dell'interessato e per motivi di particolare gravità, per un periodo non superiore a mesi sei, senza assegni.

Scaduto il periodo massimo concesso per aspettativa, il dipendente non ritenuto idoneo a riprendere servizio, è sottoposto alla procedura di dispensa dal servizio, dopo che l'amministrazione ha esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo, come s'è detto a proposito dell'art. 11, riguardante il mutamento di mansioni per inidoneità fisica. Tutti gli accertamenti sanitari devono essere affidati alle strutture delle UU.SS.LL., senza escludere la possibilità, sia per il dipendente che per l'amministrazione, di farsi assistere da sanitari di fiducia, con oneri a proprio carico.

Per quanto concerne lesioni, infermità o morte dipendenti da causa di servizio non coperti da assicurazione INAIL, il governo si è impegnato a presentare apposito disegno di legge. Nel frattempo gli enti hanno la facoltà di operare mediante provvedimenti propri. Poiché il D.P.R. 191/79, nel caso di specie, prescriveva l'applicazione della disciplina dell'equo indennizzo, non appare conveniente suggerire soluzioni diverse.

Perciò gli enti potranno continuare ad applicare la disciplina dell'equo indennizzo, in conformità a quanto previsto per i dipendenti statali, fatte salve le condizioni più favorevoli in essere presso gli enti stessi.

#### **Igiene e sicurezza del lavoro - Medicina preventiva (Art. 20)**

#### **Rappresentanze ai fini assistenziali (Art. 21)**

#### **Patrocinio legale (Art. 22)**

Sono confermate le norme del D.P.R. 191/79 e cioè:

a) l'ente deve mantenere i locali di lavoro in condizione da salvaguardare l'incolumità e la salute dei lavoratori.

Almeno ogni 5 anni (2 anni per gli addetti ai servizi pericolosi per la salute), i lavoratori devono essere sottoposti ad accertamenti ed esami per finalità di medicina sociale e preventiva;

b) i lavoratori possono farsi rappresentare, nelle pratiche aventi per oggetto prestazioni previdenziali ed assistenziali, dal sindacato o dal patronato sindacale;

c) l'ente deve garantire il dipendente dalle conseguenze civili e penali derivanti dall'osservanza delle norme di servizio sempre che non ci sia contrasto di interesse.

#### **Adeguamento dei regolamenti organici (Art. 23)**

Al fine di avviare una regolamentazione uniforme su tutto il territorio, gli enti sono tenuti a rivedere i propri regolamenti organici per adeguarli ai contenuti dell'accordo di lavoro. Tale adeguamento deve essere operato entro il 20 gennaio 1984.

Nel contempo cessano di avere vigore, dal 21 luglio 1983, tutti quegli istituti economici e normativi in contrasto con quelli previsti dall'accordo medesimo.

#### **Norme d'accesso (Art. 24 - Art. 43)**

Il riesame dell'articolo 3 del D.P.R. n. 191/79, alla luce delle esperienze acquisite, ha indotto le parti contraenti a riformulare la disciplina dell'accesso ai profili professionali, introducendo modifiche e correzioni alla normativa finora vigente sì da renderla da una parte più aderente alle esigenze di effettivo snellimento delle procedure concorsuali e dall'altra più consona alle necessità di maggiore qualificazione di alcune professionalità alle quali si chiede specifica esperienza, autonomia decisionale ed ampia responsabilità.

Prima di commentare le nuove norme concorsuali, è opportuno porre in assoluto rilievo la necessità che gli enti adottino apposito regolamento per la disciplina dei concorsi, che completi e renda operanti le disposizioni previste dall'accordo. La preventiva regolamentazione degli elementi attinenti ai concorsi per assunzioni (dai requisiti per l'ammissione, alle prove d'esame, ai criteri di valutazione, alla composizione della Commissione giudicatrice, ecc.) è garanzia di un corretto svolgimento del procedimento, che è finalizzato a salvaguardare sia

l'interesse dell'Amministrazione che del singolo cittadino. Per questo l'accordo prevede la penalizzazione degli enti che non dovessero ottemperare al disposto normativo, ponendo un impedimento alla indizione di nuovi concorsi fintanto che non sia entrato in vigore il regolamento anzidetto. Pertanto gli enti, in attesa di formalizzare l'apposito regolamento, possono dar corso, con la normativa dell'art. 3 del D.P.R. 191/79, solo ai concorsi già indetti. Però gli enti medesimi, ove lo ritengano opportuno, possono revocare i concorsi in atto, per i quali non siano iniziate le prove concorsuali.

Fermo restando che l'accesso avviene, di norma, mediante pubblico concorso per titoli ed esami con riserva del 50% dei posti messi a concorso al personale in servizio presso l'ente, non è più consentita la partecipazione di dipendenti inquadrati in una qualifica funzionale che non sia quella immediatamente inferiore al posto messo a concorso (salvo le eccezioni successivamente indicate).

Il concorso è unico, sia per gli interni che per gli esterni. Anche la graduatoria di merito deve essere unica. Le precedenti disposizioni (art. 3 D.P.R. n. 191/79) che prevedevano concorsi separati, con precedenza per il concorso interno, sono abrogate.

La riserva dei posti al personale in servizio deve essere arrotondata per eccesso. In caso di un solo posto disponibile, il medesimo è riservato al personale interno, fermo restando che il concorso è pur sempre pubblico, con ammissione quindi anche dei candidati esterni, al fine di procedere comunque alla copertura del posto vacante, qualora nessuno dei concorrenti interni fosse dichiarato idoneo. Ciò, in applicazione del disposto di cui al comma 14 dell'art. 24.

Per concorrere ai posti riservati occorre avere il possesso di specifici requisiti che possono variare a seconda se il dipendente provenga da una stessa area funzionale o meno.

Nella prima ipotesi occorrerà avere una anzianità effettiva di servizio di almeno 3 anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, nonché il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno nella qualifica funzionale di provenienza.

Tuttavia può accadere che nella qualifica funzionale sottostante manchi un'area funzionale corrispondente (amministrativa, tecnica, ecc.) che invece risulti presente nella qualifica funzionale immediatamente inferiore a quest'ultima (ad es.: nell'ipotesi di un concorso

per impiegato amministrativo, 6<sup>a</sup> qualifica, Istruttore, la corrispondente area di attività amministrativa è riscontrabile nella 4<sup>a</sup> anziché nella 5<sup>a</sup> qualifica funzionale). In tal caso, è ammessa la partecipazione al concorso, per i posti riservati, ancorché il dipendente non sia inquadrato nella qualifica funzionale immediatamente sottostante, purché abbia una anzianità di servizio non inferiore a 5 anni.

Qualora, invece, i candidati di qualifica funzionale immediatamente inferiore dovessero provenire da una diversa area funzionale (ad es. concorrente proveniente da area funzionale tecnica che intenda partecipare al concorso per un posto di area funzionale amministrativa), l'anzianità di servizio richiesta per la partecipazione potrà essere di 3 anni, se il titolo di studio posseduto sia quello previsto per l'accesso dall'esterno ai posti messi a concorso, ovvero, di 5 anni, se il titolo di studio acquisito sia quello richiesto per l'accesso alla qualifica funzionale di provenienza.

In sostanza, si è voluto distinguere l'anzianità di servizio necessaria per concorrere secondo il titolo di studio esibito. A tal fine l'ente dovrà provvedere a disciplinare, nell'apposito regolamento per i concorsi, l'omogeneità e la complementarietà delle aree funzionali.

Resta confermato che la partecipazione al concorso non è in alcun caso consentita in presenza di un titolo di studio differente da quello che risulti specificamente richiesto per legge o per regolamento interno dell'ente (ad es. diploma di geometra per posti di corrispondente profilo professionale).

In relazione alle disposizioni contrattuali su riportate, al personale in servizio presso l'ente è data la possibilità di progredire, sulla base del titolo di studio acquisito:

- fino alla 3<sup>a</sup> qualifica funzionale con il semplice assolvimento dell'obbligo scolastico;

- fino alla 5<sup>a</sup> qualifica funzionale con la licenza della scuola dell'obbligo (5<sup>a</sup> elementare o 3<sup>a</sup> media inferiore, a secondo dell'età);

- fino alla 7<sup>a</sup> qualifica funzionale con il diploma della scuola media superiore;

- per le altre qualifiche superiori, con il diploma di laurea (salvo quanto previsto dalla norma transitoria di cui all'art. 43).

In applicazione del 6<sup>o</sup> comma, è possibile prevedere la riserva totale dei posti disponibili (100%), che verrebbero ricoperti con concorso interno,

ove con apposita norma regolamentare — in accordo con le OO.SS. — siano individuate le figure professionali il cui profilo sia acquisibile solamente in base a mansioni svolte all'interno dell'ente di appartenenza (ad es. caposquadra, assistente sociale coordinatore, terapeuta coordinatore). Trattasi di particolare disposizione che deve riguardare limitate e specifiche ipotesi concernenti profili professionali acquisibili esclusivamente dall'interno dell'ente, in base ad una scelta di opportunità operata dall'ente. Il personale interessato, per partecipare al concorso interno, deve possedere almeno 3 anni di anzianità di servizio.

La specialità della norma è evidenziata dalla precisazione «Fermo restando quanto previsto dal precedente 3<sup>o</sup> comma...» con la quale si è inteso ribadire la regola generale prevista per il concorso pubblico per l'accesso alle qualifiche funzionali.

I commi 7 e 8 riportano, senza variazioni, le disposizioni già vigenti circa i posti disponibili che possono essere messi a concorso ed i tempi di copertura degli stessi.

Per quanto concerne l'accesso ai profili delle prime tre qualifiche funzionali, l'accordo prevede anche la prova pubblica selettiva in alternativa al concorso per titoli ed esami. Con ciò si è voluto intendere che, fermo l'obbligo di predeterminare le modalità, è data facoltà alle Amministrazioni di procedere ad assunzioni mediante lo svolgimento di semplice prova pratica di mestiere o attitudinale, senza necessità di valutazione dei titoli o di espletamento di prove d'esame teoriche e/o tecniche, al fine della massima rapidità procedurale, tenuto conto della ridotta qualificazione richiesta.

Per le qualifiche dirigenziali presenti solo in enti di tipo 1 e 2, la disciplina dell'accesso presenta parziali differenze rispetto alla normativa dettata per le altre qualifiche funzionali poiché si è voluto fare riferimento alle esigenze espresse di maggiore qualificazione ed esperienza dovuta per coloro i quali debbono assumere funzioni di massima responsabilità.

Infatti, oltre il possesso del titolo di laurea, viene richiesta una anzianità di servizio di almeno 5 anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore.

Inoltre, l'accesso alla 2<sup>a</sup> qualifica dirigenziale avviene a mezzo di concorso riservato ai soli dipendenti degli enti locali con qualifica dirigenziale.

Il concorso per la 1<sup>a</sup> qualifica dirigenziale, invece, prevede la partici-

zione anche di concorrenti esterni al settore degli enti locali, purché abbiano anch'essi un'esperienza di lavoro di almeno 5 anni e possano dimostrare che la medesima è stata acquisita nell'esercizio di una attività professionale equivalente alle funzioni dell'8<sup>a</sup> qualifica funzionale.

Si dovrà tenere in particolare conto l'espletamento di funzioni direttive considerato che l'accordo menziona solo enti o aziende presso le quali deve essere stata svolta l'attività di lavoro.

Alla luce della collocazione delle varie disposizioni relative alle norme d'accesso ed in base alle finalità che emergono chiaramente dalle disposizioni contrattuali relative ai concorsi per la copertura dei posti della dirigenza, non sono estensibili le disposizioni precedenti che prevedono la possibilità di partecipazione al concorso ed alla riserva dei posti di dipendenti appartenenti ad aree o settori funzionali diversi da quelli per i quali si concorre. In caso contrario si verrebbe a vanificare ogni intendimento volto a favorire l'esperienza, l'attitudine e la specializzazione del dirigente. Inoltre, potrebbe alterarsi la par condicio per i concorrenti esterni, ai quali viene richiesta una esperienza di servizio corrispondente per contenuti alle funzioni della qualifica funzionale immediatamente inferiore, intendendo per funzioni quelle che logicamente presentano un carattere più marcatamente propedeutico e simile a quelle del profilo dirigenziale interessato.

In tutti i concorsi pubblici, con riserva di posti per il personale interno, la graduatoria del concorso è unica. Per la nomina dei vincitori si dovrà procedere prima ad esaurire i posti riservati sulla base dell'ordine di collocazione in graduatoria dei concorrenti interni dichiarati idonei e poi, sempre seguendo l'ordine della graduatoria di merito, degli altri candidati idonei, sia interni che esterni.

I posti riservati al personale dipendente dall'Ente che restino scoperti per mancanza di concorrenti sono utilizzati mediante copertura con gli idonei esterni, secondo l'ordine di graduatoria.

Diversamente da quanto previsto nel D.P.R. n. 191/79 le graduatorie dei concorsi restano aperte per 2 anni relativamente ai soli posti dalla 1<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup> qualifica funzionale per i quali, normalmente, è ipotizzabile una vasta partecipazione di concorrenti. La utilizzazione è però limitata ai posti di pari qualifica funzionale e uguale profilo professionale che si dovessero rendere disponibili successivamente alla indicazione del concorso per vacanza di ti-

tolari. Pertanto, l'utilizzazione della graduatoria non è consentita per nuovi posti organici istituiti successivamente al concorso.

Per le qualifiche funzionali superiori alla 6ª, stante la necessità di selezionare i migliori tra i concorrenti, la graduatoria resta aperta ai soli fini della sostituzione dei candidati dichiarati vincitori che, nell'anzidetto periodo, rinuncino o decadano dalla nomina o cessino dal servizio per qualsiasi causa.

Occorre evidenziare che la scelta di utilizzare la graduatoria non incontra, logicamente, limiti nella riserva di posti prevista a favore del personale in servizio, in quanto tale beneficio opera all'atto della indizione del concorso. Ne consegue che tutti i posti — senza accantonamenti — che si rendono vacanti nel periodo considerato di due anni, possono essere ricoperti attingendo agli idonei della graduatoria, nei cui confronti resta, tuttavia, valido il principio della riserva. Al riguardo si possono evidenziare le seguenti ipotesi:

A) si rendono disponibili ulteriori posti oltre quelli messi a concorso. Possono essere tutti ricoperti, tramite graduatoria, con l'avvertenza che il 50% deve essere riservato agli interni presenti in graduatoria;

B) si rendono disponibili posti messi a concorso per rinuncia o altro di alcuni dei candidati nominati vincitori. In tale caso:

— se il posto da ricoprire era tra quelli riservati perché assegnato a concorrente interno, lo stesso resta riservato ai candidati interni presenti in graduatoria; altrimenti è ricoperto dal primo degli idonei;

— se, invece, il posto era stato ricoperto da concorrente esterno, lo stesso è assegnato al primo degli idonei in graduatoria, sia che si tratti di candidato interno che esterno.

Per le graduatorie di concorsi espletati con la vecchia normativa ed ancora aperte alla data del 21-7-1983, l'utilizzazione successiva a tale data è consentita nei modi e nei limiti delle nuove disposizioni contrattuali.

Gli ultimi tre commi dell'art. 24 introducono due novità: la valutazione oltre ai titoli culturali, di servizio e vari, anche del curriculum professionale che ciascun candidato è tenuto a presentare al fine di consentire alla Commissione giudicatrice di valutare il grado generale complessivo di professionalità acquisita (anche svolgendo mansioni inerenti a qualifica funzionale superiore a quella posseduta) in rapporto agli altri candidati, e l'assegnazione di un punteggio in negati-

vo, nei concorsi interni, a carico dei candidati che abbiano subito sanzioni disciplinari nei cinque anni precedenti il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso.

Analogamente, tale valutazione del curriculum professionale dovrà avvenire anche per i dipendenti dell'ente partecipanti a concorsi pubblici, aventi diritto alla riserva dei posti.

Nessuna variazione è apportata per quanto concerne la Commissione giudicatrice la cui composizione dovrà essere precisata nell'apposito regolamento dell'ente.

L'art. 43 introduce una norma transitoria a beneficio dei dipendenti dell'ente che rappresenta una deroga a quanto previsto dal comma 4º dell'articolo 24. Infatti, per il personale in servizio al 30-9-1978 è data la possibilità di partecipare al concorso con il titolo di studio inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, fermo restando il requisito dell'anzianità nella qualifica funzionale immediatamente inferiore e sempreché il titolo di studio non sia specificamente richiesto dalla legge.

Dal combinato disposto dell'art. 24 (4º comma) con la norma transitoria deriva, in pratica, che detta deroga è utilizzabile solo da coloro che risultino inquadrati nella 7ª qualifica funzionale, con diploma di scuola media superiore, ed intendano accedere ad un profilo della qualifica superiore (8ª qualifica funzionale: es. Istruttore direttivo di area amministrativa con diploma di scuola media superiore).

Tale possibilità, valida per il solo periodo di vigenza dell'accordo, consente di concorrere ai posti disponibili per gli esterni, essendo preclusa la partecipazione ai posti riservati che possono essere ricoperti solo dagli interni che risultino in possesso di diploma di laurea.

Il secondo comma dell'articolo consente, invece, l'accesso alla prima qualifica dirigenziale alle stesse condizioni di cui sopra, ma solo una tantum, cioè limitatamente al primo concorso bandito successivamente all'entrata in vigore del D.P.R. n. 347/83 e riguarda il personale già in servizio alla data del 30-9-1975, con esclusione, pertanto, di quello assunto posteriormente.

#### **Nomina in prova e periodo di prova (Art. 25)**

Il vincitore di concorso che non assume servizio entro il termine stabilito decade dalla nomina, salvo che il

motivo del ritardo sia riconosciuto giustificato. In questo caso gli effetti economici decorrono dal giorno in cui prende servizio.

La stabilità, comunque, non si acquisisce al momento dell'assunzione in servizio ma solo dopo che l'amministrazione ha potuto valutare, durante un congruo periodo di prova, le capacità del vincitore. Al fine della valutazione, quindi, il periodo stesso deve essere di servizio effettivo.

Pertanto l'interruzione del servizio stesso per qualunque motivo (aspettativa, congedi, ecc.) comporta la sospensione del periodo di prova che riprenderà a decorrere, per la rimanente parte, quando cessa la causa che ha dato luogo alla sospensione.

Il periodo di prova è di 6 mesi dopo il quale il dipendente consegue la nomina in ruolo, in base a un giudizio positivo da parte dell'Amministrazione.

In caso di silenzio dell'Amministrazione nei tre mesi successivi alla scadenza del periodo, la prova si presume favorevolmente conclusa. Invece, ove nello stesso termine l'Amministrazione abbia espresso un giudizio negativo, il periodo è prorogato di altri 6 mesi (decorrenti dalla scadenza del primo), al termine del quale, riconfermando il giudizio negativo, il rapporto d'impiego viene risolto con provvedimento motivato da adottare nei tre mesi successivi alla scadenza del periodo concesso come proroga.

Il silenzio dell'amministrazione anche in questo caso fa presumere giudizio favorevole.

Il giudizio negativo e la redazione del rapporto devono essere adottati con formale e motivata deliberazione dell'organo che ha provveduto alla nomina.

Il periodo di prova, in caso di nomina in ruolo, è considerato come servizio di ruolo.

La disciplina esposta riguarda sia i dipendenti di prima nomina sia quelli interni in caso di passaggio a diversa qualifica funzionale. Il personale interno, in caso di giudizio negativo può essere ricollocato, anche in soprannumero, nel profilo di provenienza.

Al periodo di esperimento in atto alla data del 21 luglio 1983 si applicherà la nuova disciplina.

#### **Qualifiche funzionali e trattamento economico (Art. 26)**

Al posto degli 11 livelli del D.P.R. n. 810/80, l'accordo prevede 10 qualifiche funzionali.

Fermo restando lo scaglionamento previsto dall'art. 42, lo stipendio a regime (cioè dall'1-1-85) si sviluppa così:

|              |               |
|--------------|---------------|
| 1ª qualifica | L. 3.300.000  |
| 2ª qualifica | L. 3.600.000  |
| 3ª qualifica | L. 3.900.000  |
| 4ª qualifica | L. 4.450.000  |
| 5ª qualifica | L. 5.200.000  |
| 6ª qualifica | L. 5.500.000  |
| 7ª qualifica | L. 6.400.000  |
| 8ª qualifica | L. 8.640.000  |
| 1ª dirigen.  | L. 11.200.000 |
| 2ª dirigen.  | L. 14.000.000 |

Il nuovo stipendio, nell'importo effettivamente erogato per effetto degli scaglionamenti di cui all'art. 42, ha effetto sulla 13ª mensilità. Competono inoltre l'indennità integrativa speciale e l'aggiunta di famiglia, se dovuta.

In aggiunta, al verificarsi delle condizioni che le prevedono, l'accordo indica le seguenti indennità annue lorde, non utili ai fini della 13ª mensilità:

L. 4.800.000 - per il personale inquadrato nella 2ª qualifica dirigenziale;

L. 3.000.000 - per il personale inquadrato nella 1ª qualifica dirigenziale;

L. 1.500.000 - per il personale inquadrato nella 8ª qualifica funzionale, solamente se è preposto alla direzione di unità operativa organica con indirizzo e coordinamento di operatori di pari qualifica o di qualifiche inferiori;

L. 360.000 - per il personale inquadrato nella 6ª e 7ª qualifica funzionale;

L. 120.000 - per il personale inquadrato nella 5ª, 4ª e 3ª qualifica funzionale;

L. 60.000 - per il personale inquadrato nella 2ª qualifica funzionale.

Il trattamento economico di cui sopra deve comunque garantire, compresa l'indennità, un beneficio minimo di L. 900.000.

Oltre a dette indennità, correlate alla qualifica funzionale, si prevedono, in sostituzione di queste e solamente per determinate figure, indennità correlate al profilo professionale, al rischio e disagio che comportano le mansioni.

Per il personale di vigilanza, che va inquadrato nella 5ª qualifica, ovvero nella 6ª se addetto al coordinamento (sottufficiale), invece delle precitate indennità, va corrisposta l'indennità di L. 600.000, che non va scaglionata, ma corrisposta in misura intera dall'entrata in vigore del D.P.R. 347/83.

Poiché, per le dimensioni del Corpo dei Vigili Urbani e della tipologia dell'ente, possono sussistere figure (ufficiali) collocabili nella 7ª qualifica funzionale si deve intendere estensibile

anche a tale personale l'indennità di L. 600.000, in sostituzione di quella di L. 360.000. Per le figure collocabili in qualifiche ulteriormente superiori, l'indennità di qualifica funzionale assorbe quella di L. 600.000.

Tenuto conto, però che il DPR 347/83 è entrato in vigore il 21-7-1983, detta indennità, in misura di L. 50.000 mensili (L. 600.000 : 12), va corrisposta a partire dal 1º agosto 1983. Cessano con il 31 luglio le indennità (P.S., istituto, salario mobile ecc.) corrisposte a qualunque titolo al suddetto personale. Si ricorda che, con sentenza 229 del 13-7-1983, quindi in data posteriore alla sigla dell'accordo, la Corte Costituzionale ha stabilito che non compete ai Vigili Urbani l'indennità c.d. di *Pubblica sicurezza*.

Con tale pronuncia la Corte ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata nei confronti dell'art. 1 della legge 23 ottobre 1970, n. 1054, nella parte in cui non estende ai Vigili Urbani, ai quali sia stata riconosciuta la qualifica di agente di P.S., il diritto di conseguire l'indennità dal predetto articolo stabilita. Ha motivato tale pronuncia sostenendo che l'indennità di cui trattasi, riconosciuta al personale della Polizia di Stato e al personale di alcuni altri Corpi statali, è una indennità di istituto connessa al *permanente* esercizio di funzioni di pubblica sicurezza, spesso pesanti e gravose, funzioni che i Vigili Urbani, pur avendo la qualifica di agente di Pubblica Sicurezza, svolgono solo in *via eventuale* e comunque sempre in relazione ai loro compiti istituzionali e limitatamente nell'ambito di competenze proprie di polizia urbana.

Per il personale addetto a prestazioni rischiose e di particolare disagio, secondo l'elencazione dell'allegato B), si prevede una indennità annua, non scaglionata, di L. 240.000.

Nei confronti del personale di vigilanza e di quello soggetto a particolare rischio o disagio — come elencato nella Tab. B) — possono verificarsi le seguenti ipotesi:

a) in applicazione delle precedenti disposizioni contrattuali sono state corrisposte loro particolari indennità (es. P.S., istituto, salario mobile);

b) non sia stato corrisposto alcun compenso aggiuntivo.

Nel caso di cui al punto a), per i primi 7 mesi del 1983, dovranno essere corrisposti i 7/12<sup>mi</sup> dell'ammontare complessivo di tali indennità erogate nel 1982 e per i restanti 5 mesi, i 5/12<sup>mi</sup> di L. 600.000 o di L. 240.000 a seconda

che trattasi di personale di vigilanza o di personale di 3ª e 4ª qualifica funzionale, adibito a servizi soggetti a rischio o disagio.

Nella ipotesi di cui al punto b), invece, va attribuito per i primi 7 mesi del 1983, il 35% dei 7/12<sup>mi</sup> della indennità di L. 600.000 o 240.000 e per i restanti 5 mesi i 5/12<sup>mi</sup> di L. 600.000 o L. 240.000.

L'indennità di L. 600.000, correlata alla funzione di vigilanza e l'indennità di L. 240.000, remunerativa di condizioni di lavoro rischiose o disagiate, per la parte eccedente le corrispondenti indennità di qualifica funzionale (L. 120.000, 360.000), sono da considerarsi di carattere contingente e come tali non parificabili a quelle correlate con le qualifiche funzionali. Pertanto gli importi di tali indennità così depurate non vanno computati ai fini della determinazione del minimo garantito di L. 900.000.

Al personale inquadrato nella 2ª qualifica dirigenziale, come apicale negli enti di tipo 1 ed a quello inquadrato nella 1ª qualifica dirigenziale, come apicale negli enti di tipo 2, che svolge le funzioni di coordinamento previste dall'articolo 39 del D.P.R. 347/83, va corrisposta una ulteriore indennità di L. 3.500.000, se appartenenti alla 2ª qualifica dirigenziale e di L. 2.800.000 se appartenenti alla 1ª qualifica dirigenziale. Detta indennità va corrisposta per intero dall'1-1-1983, ovvero dalla data di attribuzione dell'incarico se successiva e non concorre a formare il beneficio contrattuale complessivo.

#### Passaggio ad altra qualifica funzionale (Art. 27)

Nell'inquadramento in qualifica funzionale superiore la retribuzione da assegnare è composta dal trattamento economico della nuova qualifica (stipendio + indennità annua fissa) e dal salario individuale di anzianità maturato in quella di provenienza.

In caso di passaggio in qualifica inferiore per inidoneità fisica, fattispecie prevista dall'art. 11, al dipendente sarà attribuito il trattamento economico della qualifica inferiore di inquadramento (stipendio + indennità). La differenza tra il trattamento economico (stipendio + indennità) della qualifica di provenienza e quello derivante dal nuovo inquadramento, si cumula al salario individuale di anzianità, senza perdere la sua peculiarità. Pertanto, ove lo stesso dipendente venga successivamente inquadrato in qualifiche funzionali superiori, il valore cumulato al

salario individuale di anzianità va utilizzato, fino a concorrenza, per coprire le nuove differenze positive. Ove lo si ritenga tecnicamente più opportuno, la differenza di cui sopra può essere conservata anche con assegno personale da riassorbire con i successivi passaggi in qualifica funzionale superiore.

In caso di passaggio a qualifica funzionale inferiore, in seguito a procedura concorsuale, a differenza di quanto sopra previsto, al dipendente sarà attribuito il valore economico della nuova qualifica, conservando il salario individuale di anzianità maturato nella qualifica di provenienza.

## Salario accessorio (Art. 28)

### Indennità di turno

Detta indennità, come chiaramente esprime la titolazione, compete in quei servizi comunque denominati che devono operare giornalmente in un arco temporale non inferiore a 12 ore, superiore quindi a quello previsto come orario ordinario giornaliero. Ne consegue che il normale orario di servizio trova collocazione in momenti differenziati della giornata, nei quali si alternano, a rotazione, gli addetti.

L'alternanza a rotazione della prestazione lavorativa giornaliera comporta come conseguenza che la prestazione lavorativa settimanale non viene erogata sempre nello stesso periodo temporale. Ciò giustifica l'elemento indennizzante in quanto gli addetti sono condizionati dai turni di presenza nell'utilizzo del proprio tempo libero. Pertanto l'appartenenza ad una struttura organizzata per operare giornalmente in un arco temporale superiore alle 12 ore non dà titolo alla erogazione dell'indennità a quel personale che opera sempre nello stesso arco temporale, cioè senza essere sottoposto a turnazione. Del pari sono escluse dalla previsione quelle prestazioni che, anche se chiamate turno, non possono essere ricondotte al concetto di turnazione sopra definito, come, per esempio, i rientri pomeridiani per orario spezzato, in qualunque modo articolati ovvero quei rientri remunerati con il compenso per lavoro straordinario. Altrettanto dicasi per le prestazioni festive rese dagli uffici, per es. di stato civile, per le quali trovano applicazione le norme dell'art. 13.

L'indennità mensile di L. 25.000 presuppone l'effettiva presenza in servizio. Quindi l'importo stesso va corrisposto proporzionalmente ai giorni di effettiva presenza in servizio, escludendo i pe-

riodi di congedo ordinario o straordinario, aspettative, ecc.

Quando, per effetto dell'alternanza, il turno della prestazione lavorativa viene a cadere in orario notturno o festivo, la norma prevede un ulteriore compenso così articolato:

L. 1.080/ora per le prestazioni fornite tra le ore 22 e le ore 6 di giorno feriale;

L. 1.215/ora per le prestazioni fornite tra le ore 6 e le ore 22 di giorno festivo;

L. 1.800/ora per le prestazioni fornite tra le ore 22 e le ore 6 di giorno festivo.

Confermando la normativa preesistente, l'indennità notturna non compete per quelle prestazioni che devono essere esclusivamente fornite di notte (es. guardiani notturni).

### Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità compete, per un massimo di 6 giorni al mese, per il sol fatto di essere a disposizione dell'ente, al di fuori del normale orario di servizio.

La reperibilità, che deve essere pronta, richiede una condotta attiva dell'addetto che si deve adoperare affinché, in caso di chiamata, possa raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti. Ne consegue, vista la remunerazione di tale condotta, che l'ente può controllare in qualsiasi momento, indipendentemente dall'utilizzo, se l'addetto attende ai suoi obblighi.

L'indennità è di L. 15.000, per 24 ore. Per aver titolo a tale indennità, la reperibilità non può essere inferiore a 24 ore.

Se la prestazione viene effettivamente richiesta, in quanto prestata al di fuori del normale orario di servizio è compensata a parte come lavoro straordinario. Le ore così lavorate possono non essere comprese nel tetto delle ore di straordinario previsto dall'art. 29.

Ove la prestazione medesima ricada nel giorno di riposo settimanale e comporti un impegno temporale pari al normale orario di lavoro, trova applicazione la norma dell'art. 13.

### Indennità maneggio valori

L'indennità in questione, il cui ammontare è definito dall'art. 4 del D.P.R. 146/75 e successive modifiche, è giornaliera e compete a quei dipendenti che per legge o in base a provvedimento formale sono addetti in via continua-

tiva a servizi che comportino maneggio di valori di cassa di valore superiore ai 100 milioni annui. Tale indennità non compete ai dipendenti addetti alla sola riscossione e pagamento degli stipendi. L'indennità medesima è limitata alla effettiva durata della prestazione per la quale è corrisposta e non compete per i periodi di assenza dal servizio, qualunque sia la causa.

L'importo della indennità varia a secondo l'ammontare dei valori maneggiati e precisamente:

— valori annui tra 100 e 250 milioni: L. 300/giorno;

— valori annui tra 250 e 500 milioni: L. 600/giorno;

— valori annui superiori a 500 milioni: L. 800/giorno.

## Lavoro straordinario (Art. 29)

La regolamentazione generale del lavoro straordinario, prevista dai precedenti accordi, è rimasta invariata salvo per quanto attiene gli enti di tipo 1 e 2. Per detti enti, fermo restando il tetto massimo di spesa pari a 150 ore pro capite/anno, il limite orario annuo individuale non può superare le 250 ore. Il limite delle 250 ore, nell'ambito della spesa massima consentita, può essere ulteriormente superato solamente in presenza di eventi straordinari. Per l'assistenza agli organi istituzionali, però, il supero è consentito per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio.

Per i restanti enti i tetti massimi annuali sono graduati, in base al rapporto tra il personale complessivamente in servizio e quello previsto dalla pianta organica, secondo la seguente tabella:

| Vacanze di personale<br>% | Massimo annuo ore pro capite | Massimo annuo ore individuali | Spesa massima consentita ore pro capite |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|
| nessuna                   | 120                          | 200                           | 120                                     |
| fino al 4%                | 150                          | 240                           | 150                                     |
| fino al 7,50%             | 180                          | 250                           | 180                                     |
| oltre il 7,50%            | 250                          | 300                           | 250                                     |

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate.

Nell'ambito del limite pro capite, la prestazione straordinaria è richiesta per esigenze di servizio. In caso di assoluta comprovata necessità gli organi competenti dell'ente possono deliberare il superamento del limite *pro capite*, sempre entro i massimi individuali e complessivi pro capite.

La tariffa oraria per lavoro straordinario è calcolata sul valore economico correlato a ciascuna qualifica funzionale nella tabella contenuta nell'art. 41, fatti salvi gli incrementi derivanti dalla dinamica della indennità integrativa speciale al 1° gennaio di ogni anno.

La tariffa si ricava secondo la formula del D.P.R. 191/79 e cioè:

$$- 15\% \frac{L + R}{175} = \text{diurno}$$

$$T = \frac{L + R}{175} + - 30\% \frac{L + R}{175} = \text{notturmo} \\ \text{e festivo diurno} + \frac{\text{IIS}}{175}$$

$$- 50\% \frac{L + R}{175} = \text{notturmo festivo}$$

dove:

T = Tariffa

L = Retribuzione mensile (valore indicato nella tabella dell'art. 41 diviso 12)

R = Ratco tredicesima mensilità (1/12<sup>ma</sup> della 13<sup>a</sup> mensilità comprensiva della I.I.S., corrisposta l'anno precedente)

IIS = Indennità integrativa speciale al 1° gennaio

175 = Numero fisso.

Le nuove tariffe entrano in vigore dal 1° gennaio 1983.

Anche se non espressamente detto, il lavoro straordinario, d'intesa con il dipendente, può essere compensato con riposo sostitutivo o con particolari adattamenti d'orario.

#### Compensi incentivanti la produttività (Art. 30)

Le modalità di rilevamento della produttività, nella previsione di fissazione di *standards di efficienza* per la Pubblica Amministrazione, è oggetto di studio, cui si oppongono non poche difficoltà dovute anche alla natura concettuale propria di numerose attività del pubblico impiego.

Per questo, in via sperimentale e con invito a costituire, anche in forma associata, appositi uffici di organizzazio-

ne e metodi per l'approfondimento della tematica, è stata introdotta nell'accordo la possibilità di erogare compensi ad incentivo della produttività, riservando la valutazione dei risultati a conclusione del periodo di vigenza contrattuale e comunque prima del prossimo rinnovo triennale.

La norma, di carattere programmatico, stabilisce che per l'attribuzione di compensi occorre effettuare:

a) la rilevazione dei livelli di produttività in atto nei singoli uffici o servizi;

b) la presentazione, per iscritto, da parte degli stessi di programmi di attività da svolgere entro tempi prefissati;

c) la verifica dei risultati conseguiti in rapporto a quelli programmati.

I criteri per l'attribuzione individuale dei compensi devono essere stabiliti in base ad accordi aziendali e dovranno tener conto del parametro retributivo, delle ore di servizio prestato e del rendimento dimostrato.

Qualora il programma di attività sia indirizzato al raggiungimento di uno specifico obiettivo per il quale occorra la partecipazione e l'apporto di più uffici o servizi, il programma dovrà riportare la misura dell'apporto richiesto a ciascun ufficio, sì da valutare, alla scadenza del periodo di lavoro prefissato, l'impegno singolarmente trasfuso.

Secondo la normativa prescelta il fondo da cui attingere per i compensi in questione è costituito sia da una parte dello stanziamento impegnato per il lavoro straordinario, che può essere ridotto fino al 50%, sia da economie di esercizio della spesa per il personale, depurata degli incrementi conseguiti per effetto degli accordi nazionali e dell'indennità integrativa speciale, oltre che della quota di straordinario di cui sopra.

Dette economie di servizio dovrebbero derivare da processi di ristrutturazione che prevedano l'aumento della produttività individuale e collettiva.

Si può, tuttavia, ritenere utile per i fini proposti anche l'economia di esercizio derivante da riduzione del personale in servizio, qualora sia mantenuto il livello di produttività in essere.

L'entità dell'importo del fondo per l'incentivazione della produttività può essere calcolato, ovviamente, solo in sede di consuntivo del bilancio annuale; dopo di che, il 50% dell'importo determinato va ripartito in premi di produttività, mentre il restante 50% è assorbito nell'economia del bilancio.

#### Onnicomprensività (Art. 31)

La retribuzione corrisposta dall'ente al dipendente per l'esercizio delle competenze connesse al profilo professionale lo compensa della prestazione resa senza ulteriori aggiunte. Pertanto è fatto divieto di erogazione di qualsivoglia compenso oltre a quanto specificatamente previsto dall'accordo.

Con la riformulazione della norma (ex art. 19 D.P.R. 191/79) relativa alla onnicomprensività del trattamento economico si è inteso recepire quanto affermato dalla ormai consolidata giurisprudenza in ordine alla legittimità dei compensi per attività che esulino dai compiti e dalle funzioni attribuite a ciascun dipendente (vedi: Consiglio di Stato - Sez. II - parere n. 614/80 del 29-10-1980; Consiglio di Stato - Sez. I - parere n. 274/82 del 26-3-1982; Corte dei Conti - Decisione n. 1143 del 9-4-1981; Corte Costituzionale - Sentenza n. 130 del 14-7-1982).

Si è, in sostanza, ripreso quanto disposto per il personale civile dello Stato (art. 50 del D.P.R. 30-6-1972 n. 748), perseguendo anche in questo caso la omogeneizzazione di istituti comuni ad altri settori del pubblico impiego.

Con il nuovo articolo il concetto di onnicomprensività retributiva non risulta più assoluto, ma incontra limiti ogni qualvolta il dipendente medesimo presti la propria opera, sempre nell'ambito del rapporto d'impiego, per attività che non siano diretta proiezione dei compiti e delle funzioni dell'ufficio assegnato.

Resta fermo che le indennità, i proventi, i compensi erogabili da altri soggetti per l'attività svolta dal dipendente nell'ambito delle proprie competenze, sono versati in conto entrate all'ente di appartenenza.

#### Compensi ISTAT (Art. 32)

È consentita la corresponsione di compensi da parte dell'ISTAT per le prestazioni rese in ore extra ufficio in connessione con le indagini periodiche.

L'attività straordinaria a tal fine resa dagli operatori non incide sui limiti pro capite ed individuali del lavoro straordinario.

#### Missioni e trasferimenti (Art. 33)

È confermata la normativa del D.P.R. 191/79 che fa riferimento alla L. 417/78 e D.P.R. 513/78, con la precisazione che

le tariffe seguono la rideterminazione annuale definita con decreto del Ministro del Tesoro.

Pertanto per il 1983, a secondo che il dipendente richieda o meno il rimborso delle spese d'albergo, la diaria si articola così:

Per il personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> - 2<sup>a</sup> - 3<sup>a</sup> - 4<sup>a</sup> - 5<sup>a</sup> - 6<sup>a</sup> qualifica funzionale:

- intera (senza richiesta rimborso pernottamento) L. 23.100;
- ridotta (con richiesta rimborso pernottamento) L. 15.400 + Albergo II categoria;
- rimborso spese per cuccetta I cl.

Per il personale inquadrato nella 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> qualifica funzionale:

- intera (senza richiesta rimborso pernottamento) L. 31.700;
- ridotta (con richiesta rimborso pernottamento) L. 21.150 + Albergo II categoria;
- rimborso spese per cuccetta I cl.

Per il personale inquadrato nella 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> qualifica dirigenziale:

- intera (senza richiesta rimborso pernottamento) L. 31.700;
- ridotta (con richiesta rimborso pernottamento) L. 21.150 + Albergo I categoria;
- rimborso spese per posto WL.

#### **Personale case da gioco (Art. 34)**

Viene confermato l'art. 34 del D.P.R. 810/80, relativo al personale addetto alle case da gioco, per il quale, oltre al trattamento economico previsto dall'accordo, rimane conservato il trattamento aggiuntivo per le specifiche e peculiari mansioni svolte.

Agli incaricati al controllo nelle case da gioco, solo se hanno facoltà di decidere in merito a pagamenti di opportunità, è attribuita l'8<sup>a</sup> qualifica funzionale. La correlativa indennità di L. 1.500.000 va corrisposta solamente se ha anche la direzione di unità operativa organica.

#### **Personale del Comune di Campione d'Italia (Art. 35)**

In considerazione della particolare posizione geografica del Comune di Campione d'Italia si è resa necessaria una specifica norma per i dipendenti di quel Comune.

Ferma restando l'applicazione a quel personale degli istituti economici e nor-

mativi previsti dal contratto, l'articolo in esame demanda al Ministero dell'Interno, d'intesa con quello del Tesoro e sentite l'ANCI e le OO.SS., l'emanazione di particolari norme per perequare il trattamento economico al franco svizzero, valuta corrente in quel Comune.

#### **Personale addetto alle istituzioni scolastiche ed educative gestite dagli enti locali (Art. 36)**

La norma dell'art. 36 si può considerare divisa in due parti. La prima, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> ed ultimo comma, programmatica la seconda dispositiva.

Prima di esaminare nel dettaglio la norma si deve precisare che essa si riferisce solamente al personale *insegnante* e *docente* con esclusione dell'altro personale addetto alle istituzioni scolastiche per il quale si applica la normativa dei dipendenti enti locali, senza alcuna eccezione. Il personale addetto agli asili nido non è considerato personale *docente* o *insegnante* ma educativo.

Ciò premesso, per il personale insegnante addetto alle istituzioni, scolastiche ed educative gestite dagli enti locali nonché per il personale docente dipendente dagli enti locali ma impiegato presso istituti statali, viene affermato l'impegno di pervenire gradualmente all'allineamento con l'analogo personale statale sia sotto l'aspetto normativo che sotto l'aspetto della formazione ed aggiornamento, facendo salve quelle situazioni nelle quali tale allineamento s'è già realizzato.

Inoltre viene affermato l'impegno di pervenire alla eliminazione del precariato del personale docente, sulla base delle disponibilità consentite dalla legislazione vigente.

Passando alla parte dispositiva, la norma prende in considerazione l'orario di lavoro ed il rapporto educatore bambini per il personale docente con rapporto diretto con gli alunni e i bambini. La reiterata precisazione di tale concetto porta ad escludere dalla previsione normativa quel personale, pur se docente, che non è a diretto contatto con gli scolari.

Per quanto attiene l'orario di lavoro si stabilisce che è di:

- ore 30 settimanali nella scuola materna;
- ore 24 settimanali nella scuola elementare;
- ore 18 settimanali nella scuola media ed istituti superiori.

Le settimane di attività scolastica per il personale docente, con rapporto diretto con i bambini e gli alunni, non possono superare le 42 nell'anno. Gli accordi decentrati a livello di ente definiranno i criteri per l'utilizzazione delle residue ore in attività connesse esclusivamente alla organizzazione del lavoro, formazione, organi collegiali ecc.

Per il personale educativo degli asili nido l'orario settimanale non deve superare le 33 ore. Come per l'altro personale docente, gli accordi decentrati a livello di ente definiranno i criteri per l'utilizzo delle residue ore.

Nelle scuole per l'infanzia il rapporto educatore/bambini non deve essere superiore a 1/25. Tale rapporto può essere abbassato in presenza di soggetti portatori di handicaps ove non sia previsto l'insegnante d'appoggio.

Gli accordi decentrati a livello regionale, nel quadro della normativa regionale, definiranno in concreto il rapporto educatori/bambini degli asili nido.

Per quanto riguarda il servizio di mensa si rimanda a quanto detto a proposito dell'art. 12.

#### **Personale docente di corsi di formazione (Art. 37)**

#### **Personale dei servizi consorziali degli enti (Art. 38)**

Negli articoli suddetti, per il personale indicato, si fa rinvio a successivi accordi.

#### **Incarico di coordinamento (Art. 39)**

Con la norma in esame l'accordo, rispetto alle previsioni dei DD.PP.RR. 191/79 e 810/80, allarga l'ambito di operatività del coordinamento per estenderlo anche ai progetti particolari oltre a quello della struttura nelle sue varie articolazioni.

È demandata all'autonoma e discrezionale volontà dell'Amministrazione l'istituzione e la quantificazione del numero dei coordinatori il cui numero massimo deve essere ragguagliato all'80% dei componenti la giunta, negli enti di tipo 1, ed al 50% negli enti di tipo 2.

La figura del coordinatore continua ad essere una funzione giustificata da elementi dimensionali e non una professionalità. L'incarico si assomma alla direzione dell'unità organica cui è pre-

posto l'incaricato, ed è a tempo determinato, con un massimo di 3 anni. È rinnovabile e revocabile in qualsiasi momento.

Può essere conferito, solo negli enti di tipo 1 e 2, al personale inquadrato nella qualifica funzionale apicale, cioè II qualifica dirigenziale negli enti di tipo 1 e I qualifica dirigenziale negli enti di tipo 2.

Nel rispetto del numero globale consentito e sempre che le rispettive Amministrazioni abbiano previsto tale figura, nei Comuni (e correlative Amministrazioni provinciali) di Roma, Milano, Napoli, Torino e Genova devono essere considerati coordinatori i ragionieri generali ed i vicesegretari generali.

### Primo inquadramento (Art. 40)

In ottemperanza ai principi normativi di omogeneità dettati dalla legge-quadro sul pubblico impiego (legge 29-3-1983, n. 93), anche per il personale degli enti locali sono state introdotte le qualifiche funzionali quale sistema di valutazione della professionalità connessa all'attività svolta, con l'obiettivo di raggruppare, ai fini di parità retributiva, attività diverse ma equivalenti per valore professionale.

È un nuovo sistema ordinamentale che nasce con il superamento della concezione della organizzazione del personale incentrata nella divisione per gruppi (A-B-C) in base alla qualificazione culturale acquisita. Con la qualifica funzionale si passa alla realizzazione di un quadro di riferimento dei valori professionali presenti in ciascuna attività, sul quale si effettua il raffronto con le mansioni attribuite ai lavoratori prima di procedere al relativo inquadramento.

È di assoluta rilevanza la necessità che si adottino criteri uniformi nell'applicazione delle norme e ci si attenga ad interpretazioni in linea con gli indirizzi dell'accordo.

L'art. 40 detta disposizioni di ordine giuridico ed economico che non possono ingenerare equivoci.

I criteri per effettuare l'operazione di inquadramento si basano sul raffronto tra le declaratorie delle qualifiche funzionali e dei profili professionali di cui all'allegato A) dell'accordo e le mansioni attribuite alla qualifica rivestita dal dipendente nel precedente ordinamento.

In altre parole, occorre procedere ad una attenta verifica tra le mansio-

ni o funzioni assegnate in base a *provvedimenti formali di nomina, cui ha fatto seguito il relativo inquadramento*, ed i contenuti di ciascuna qualifica funzionale, tenendo conto delle declaratorie delle aree di attività e della indicazione delle figure professionali che ivi trovano collocazione.

Ogni altra interpretazione che derogasse dall'inquadramento sulla base dei contenuti di professionalità, specializzazione, responsabilità ed autonomia relativi alla qualifica o figura professionale formalmente rivestita al 31 dicembre 1982 e rapportata al quadro di riferimento delle nuove qualifiche funzionali, sarebbe contraria alla ratio della norma.

Salvo quanto sarà detto di seguito per particolari e limitate situazioni, tale indirizzo non consente che possano essere prese in considerazione richieste di inquadramento funzionale in base a mansioni o *funzioni di fatto* svolte ovvero in base a provvedimenti di affidamento temporaneo di *funzioni diverse o superiori*. In caso contrario, si potrebbero ledere interessi di altro personale con conseguente contenzioso nonché suscitare aspettative ed avviare spinte corporative tendenti a mantenere od acquisire situazioni di maggior favore con relativo incremento di spesa a carico dell'ente.

Non può invocarsi a sostegno di differente interpretazione l'inciso di cui al punto a), «*indipendentemente dal livello di inquadramento acquisito con i precedenti accordi*», combinato con il punto d) susseguente, «*... prescindendo dal possesso del titolo di studio...*», perché le due disposizioni sono logicamente poste in relazione al precedente ordinamento, nel quale la scala retributivo-funzionale (D.P.R. 810/80) presentava un numero di livelli — ora qualifiche funzionali — superiore a quello del nuovo accordo e le norme di accesso (D.P.R. 191/79) ai profili professionali prevedevano possibilità di passaggio nei livelli superiori a prescindere dal titolo di studio richiesto dalle attuali qualifiche funzionali.

Se le parti contraenti avessero inteso affermare diversamente, certamente la norma avrebbe fatto riferimento alla «*qualifica acquisita*» anziché «*al livello di inquadramento acquisito*».

Le due disposizioni hanno pertanto la funzione di chiarire eventuali dubbi, stante la non coincidenza delle scale retributive e delle norme di inquadramento previste dagli accordi nazionali di lavoro che si sono succeduti.

D'altronde, se è vero che obiettivo primario dell'accordo è quello di ri-

condurre sul piano nazionale ad unità di ordinamento qualifiche e posizioni di lavoro di pari contenuto professionale, ponendo fine al regime transitorio degli inquadramenti ed alla temporanea legittimazione (ex art. 2 D.L. 7-5-1980 n. 153 come convertito nella legge 7 luglio 1980 n. 299) delle deroghe ai livelli retributivi funzionali di cui agli accordi pregressi, l'inciso «*indipendentemente dal livello di inquadramento*» di che trattasi ha anche questo significato, cioè di rimuovere ogni possibilità di consolidamento o proroga delle posizioni retributive acquisite precedentemente in via provvisoria e pertanto di consentire, senza obiezioni, il rientro di ciascuna figura professionale nella propria qualifica funzionale anche con eventuale retrocessione.

Anche la previsione di una specifica tipologia degli enti (art. 2 dell'accordo), indirizzata al contenimento dei posti organici apicali, ha questo fine e, pertanto, ove tali limiti risultino superati, occorrerà procedere ad adeguamento dell'organico nel rispetto della tipologia assegnata all'ente.

Non altrimenti si spiega la disposizione del successivo punto c), tendente a stabilire un minimo garantito di incremento economico, ove il nuovo inquadramento dovesse comportare, una differenza inferiore a L. 900.000 tra vecchio e nuovo trattamento economico complessivo, determinato ai sensi dell'art. 42, 2° comma.

La norma di primo inquadramento individua alcune figure professionali da inserire nei livelli dirigenziali e nell'8ª, 7ª e 6ª qualifica funzionale, con l'eccezione per il personale in possesso del diploma di laurea professionale, il quale va comunque inquadrato nell'8ª qualifica funzionale a prescindere dalla tipologia dell'ente (es. farmacista, ingegnere, ecc.). A tal proposito si precisa che detto personale deve già occupare un posto per il quale sia specificatamente richiesto tale titolo di studio.

Per quanto riguarda la 7ª qualifica funzionale, nella quale vanno collocate le figure professionali dell'area direttiva e, a determinate condizioni, anche figure dell'area di concetto (ex livelli 7º e 8º), per evidenti motivi di organicità, si ritiene possibile, per i comuni inferiori da quelli di tipo 4 e per la fase di I inquadramento, confermare ad *personam* la collocazione del dipendente in tale posizione apicale, sempre che detta posizione sia occupata dal medesimo dipendente alla data del 1º gennaio 1983 e derivi da piani di ristrutturazione regolarmente approvati con il precedente ordinamento.

Fermo restando quanto sin qui esposto, nell'ipotesi del tutto eccezionale che esistano situazioni consolidate nel tempo, per le quali singoli dipendenti siano utilizzati in mansioni differenti dalla qualifica formalmente rivestita (purché i relativi posti siano previsti in organico ove sia vigente il piano di ristrutturazione) l'inquadramento potrà avvenire tenendo conto congiuntamente dei seguenti elementi da verificare in sede regionale, al fine di assicurare omogeneità di comportamenti, d'intesa con le organizzazioni sindacali e per un raccordo con i CO.RE.CO.:

a) che le mansioni differenti siano state espletate a seguito di carenza di personale e per motivi strettamente legati ad esigenze indilazionabili e non altrimenti surrogabili dall'ente;

b) che tali mansioni risultino di norma conferite con atto formale (ordinanza o deliberazione) e comunque effettuato a decorrere almeno dalla data di inquadramento a regime prevista dal D.P.R. n. 810/80 (1-2-1981);

c) che le mansioni siano state svolte in modo continuativo e complessivo in base ad idonea documentazione risultante da data antecedente al 31 dicembre 1982;

d) che il dipendente interessato abbia i requisiti obbligatori richiesti per legge per lo svolgimento di dette mansioni.

L'ipotesi di inquadramento di cui sopra va circoscritta a limitati casi, prevedibili pressoché esclusivamente in enti di piccola dimensione, al fine di stabilizzare anche giuridicamente situazioni ormai irreversibili e sempre che l'ente non abbia già iniziato procedure concorsuali per la copertura dei relativi posti.

Da talune parti è stata evidenziata la necessità che gli atti di inquadramento, perché comportanti modifiche alle piante organiche del personale, debbono essere sottoposti all'esame della Commissione Centrale della Finanza locale. Senonché l'interpretazione data non consente ampliamento di posti in quanto l'operazione di reinquadramento comporta solo l'adeguamento dell'organico alla scala numerica delle qualifiche funzionali e, quindi, ad uno scorrimento dei posti organici verso il basso o verso l'alto, senza variazioni. Pertanto detta ipotesi non può trovare alcun riscontro nelle vigenti disposizioni di legge. La differenza che si rileva per talune categorie (ad es. bidelli), tra vecchio livello retributivo (secondo) e nuova qualifica funzionale (terza), non può essere considerato elemento probatorio della tesi di invio alla Commissione Centrale Finanza lo-

cale degli atti di inquadramento, dato che la differenza anzidetta è beneficio contrattuale ed in quanto tale rientra nei costi previsti dall'accordo.

### **Riequilibrio anzianità e nuovo salario individuale di anzianità (Art. 41)**

#### *Riequilibrio anzianità*

L'operazione di riequilibrio dell'anzianità è volta a rideterminare, ai fini economici ed in modo omogeneo, le anzianità pregresse.

Premesso che le qualifiche funzionali, contenute nell'allegato A) dell'accordo, contengono le declaratorie delle medesime e descrivono i relativi profili professionali secondo la previsione dell'art. 29 del D.P.R. 810/80, l'inquadramento nelle qualifiche funzionali stesse, nei modi indicati nell'art. 40, si considera come attuativo del citato art. 29.

Ciò posto, una volta individuata la qualifica funzionale di inquadramento, il calcolo dell'anzianità pregressa va effettuato sul valore, risultante dall'apposita tabella, correlato a quella qualifica.

Per il servizio prestato nei livelli inferiori, o vecchie qualifiche, si deve individuare la loro correlazione con le qualifiche funzionali per avere il valore di riferimento al fine della valutazione della relativa anzianità.

Prima di descrivere le modalità per determinare l'ammontare economico dell'anzianità pregressa è utile precisare che l'orientamento, in qualche ente prospettato, di calcolare a parte il rateo di aumento periodico in corso di maturazione al 31-12-1982 al fine della sua attribuzione aggiuntiva al maturato economico a quella data, è del tutto privo di fondamento. La valutazione di tale rateo è compresa nella procedura di riequilibrio, indicata dall'art. 41, 4° comma, lettere a) e b).

La progressione economica da utilizzare è quella prevista dal D.P.R. 810/80, che si sviluppa in 8 classi stipendiali dell'8%, calcolate sul valore indicato nella tabella di cui al 3° comma, conseguibili dopo 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16 anni di servizio e, dopo il 16° anno, scatti biennali illimitati, di importo pari al 4,10%, anch'essi calcolati sul valore della medesima tabella. Si deve precisare che l'importo del 4,10% non significa modifica del valore dello scatto, che rimane sempre del 2,50%, ma di un sistema pratico per calcolare il beneficio. Infatti il 4,10% corrisponde al 2,50%, calcolato sull'importo complessivo tabellare al 16° anno.

Non si tiene conto dei tetti massimi di sviluppo previsti dall'art. 13 del decreto 810/80, i quali avevano un carattere contingente perché condizionati dalle compatibilità finanziarie allora consentite.

Secondo l'arco temporale di calendario in cui ogni qualifica è stata ricoperta, l'anzianità di servizio va valutata di seguito senza soluzione nella continuità dello sviluppo temporale della progressione economica.

Quindi, con riferimento alla qualifica funzionale assegnata al 1-1-1983, si calcola, in mesi, il servizio prestato nella medesima qualifica ed in quelle correlativamente inferiori e, procedendo a ritroso nel tempo dal 31-12-1982, si aggiudica il valore di classe 8% al servizio che si colloca tra il 31-12-1982 ed il 1° gennaio 1967 ed il valore di scatto pari al 4,10% al servizio intercorrente dal 31-12-1966 alla data di assunzione. L'ammontare economico complessivo derivante è poi depurato del 7%.

L'importo netto così ottenuto si raffronta con il complessivo maturato per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1982. Per maturato per classi e scatti si intende la differenza tra stipendio iniziale di livello e quello in godimento, comprendendovi anche gli assegni *ad personam*, residuali degli inquadramenti per passaggio di livello e non ancora riassorbiti a quella data.

Se il maturato per anzianità in godimento al 31-12-1982 è inferiore all'importo netto derivante dalla operazione di riequilibrio, si assegna quest'ultimo.

Al contrario, se l'importo netto derivante dalla operazione di riequilibrio, è inferiore al maturato per anzianità al 31-12-1982, viene conservato quest'ultimo importo, non soggetto alla riduzione del 7%. In quest'ultimo caso, naturalmente, gli assegni *ad personam* residuali delle operazioni di inquadramento per passaggio di livello, cessano di sussistere come tali per ricompandersi nel complessivo salario individuale di anzianità.

Analogo procedimento si segue in presenza di anzianità convenzionale già assegnata al 31-12-1982 per effetto di benemerienze belliche e benefici combattentistici quindi compresa nel maturato per anzianità a quella data. Tale anzianità è computata come effettivo servizio nella qualifica in cui è avvenuto il riconoscimento, con conseguente allungamento dei relativi tempi di servizio.

Risulta, inoltre, l'esistenza di situazioni in cui il passaggio a qualifica superiore veniva effettuato assegnando la decorrenza economica nella nuova

qualifica in data successiva a quella giuridica. In tal caso il riequilibrio va effettuato dalla data di decorrenza giuridica, ovviamente senza riconsiderare lo stesso periodo nella qualifica di provenienza.

L'eventuale servizio di avventiziato va calcolato per intero, ai soli fini della determinazione del salario di anzianità, senza modificare la misura del riconoscimento giuridico effettuato dall'ente al momento del passaggio in ruolo.

Il riconoscimento del servizio prestato presso altri enti, nelle ipotesi previste dal punto a) del 4° comma dell'art. 41, va calcolato con le modalità sopra indicate. Per il personale proveniente da altri enti in seguito a trasferimento volontario, se l'ente di nuova destinazione ha riconosciuto in tutto o in parte il servizio prestato presso l'ente di provenienza, il riequilibrio va effettuato solo sul servizio pregresso così attribuito.

L'importo delle classi e degli scatti, comunque conseguiti successivamente al 1° gennaio 1983, è recuperato a conguaglio.

#### *Salario individuale di anzianità*

L'accordo introduce un nuovo sistema di valutazione del salario di anzianità, distinto dal salario che remunera la professionalità. Si è abbandonata la regola della progressione economica stipendiale per classi e scatti per introdurre un sistema basato su una quota in cifra da concordare ad ogni rinnovo contrattuale e cadente a data fissa per tutti. L'esplicita previsione che la progressione economica stipendiale per classi e scatti cessa al 31 dicembre 1982, comporta di conseguenza la cessazione di tutti quegli istituti che trovano ragion d'essere nell'esistenza della progressione economica.

Pertanto, al 1° gennaio 1985, al personale in servizio al 1° gennaio 1983, sarà corrisposta, quale salario di anzianità, una somma pari a:

- L. 198.000 se inquadrato nella 1<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 216.000 se inquadrato nella 2<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 234.000 se inquadrato nella 3<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 267.000 se inquadrato nella 4<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 312.000 se inquadrato nella 5<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 330.000 se inquadrato nella 6<sup>a</sup> qualifica funzionale;

- L. 384.000 se inquadrato nella 7<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 518.400 se inquadrato nella 8<sup>a</sup> qualifica funzionale;
- L. 672.000 se inquadrato nella 1<sup>a</sup> qualifica dirigenziale;
- L. 840.000 se inquadrato nella 2<sup>a</sup> qualifica dirigenziale.

Al personale assunto successivamente al 1° gennaio 1983, saranno assegnati tanti 24<sup>mi</sup> dell'importo afferente la qualifica funzionale d'inquadramento per quanti sono i mesi di servizio prestati al 31-12-1984.

In caso di passaggio in qualifica funzionale diversa, superiore o inferiore, ai sensi dell'art. 27, il periodo di anzianità che, all'atto dell'inquadramento si colloca a cavallo delle due qualifiche, sarà calcolato al 1° gennaio 1985 (sempre in 24<sup>mi</sup> per mese di servizio in ciascuna qualifica) rispettivamente sulla quota di salario di anzianità imputabile alla qualifica di provenienza ed a quella della nuova qualifica di inquadramento.

Se alla data del 1° gennaio 1987, non si è ancora concretato l'accordo di lavoro successivo al presente, ai dipendenti saranno concessi a titolo d'acconto, analoghi benefici.

Per effetto della cessazione della progressione economica per scatti e classi, i benefici combattentistici da corrispondere ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 336/70, sono computati, in analogia a quanto previsto dall'articolo 3, 5° comma della legge 824/71, in ragione del 2,50% calcolato sugli importi effettivamente corrisposti in relazione allo scaglionamento del beneficio contrattuale disposto dal successivo articolo 42.

#### **Scaglionamento dei benefici contrattuali (Art. 42)**

I benefici complessivi derivanti dall'applicazione delle norme contrattuali sono scaglionati nel biennio 1983-84 nella misura del 35% l'anno, per raggiungere, al 1° gennaio 1985, il trattamento pieno del 100%.

La determinazione annuale è fatta secondo il seguente calendario:

- 35% al 1° gennaio 1983;
- 70% al 1° gennaio 1984;
- 100% al 1° gennaio 1985.

#### *A) Personale in servizio al 1-1-1983*

I benefici da ripartire sono:

- a) la differenza economica tra l'ini-

ziale del livello in godimento al 31 dicembre 1982 e trattamento economico della qualifica di inquadramento al 1° gennaio 1983, come indicato nell'articolo 26;

b) la differenza positiva tra l'importo derivante dal riequilibrio della anzianità pregressa, calcolato come previsto nell'art. 41, ed il maturato per anzianità in godimento al 31-12-1982;

c) le indennità aggiuntive alle qualifiche funzionali, come descritte dall'art. 26, escluse quelle relative alla vigilanza (art. 26, lett. f), alle attività rischiose (art. 26, lett. g) ed al coordinamento (art. 26 lett. a).

A tal fine il beneficio complessivo da sottoporre a scaglionamento è determinato per differenza tra il nuovo trattamento economico (stipendio della qualifica funzionale, art. 26, 2° comma, + salario individuale di anzianità, articolo 41, 5° o 6° comma, + indennità di qualifica funzionale, art. 26, 4° comma, lettere b, c, d, e, f, g, h) ed il trattamento economico complessivo in godimento al 31-12-1982, ivi comprese tutte le indennità a qualsiasi titolo percepite se fisse, perché predeterminate nel loro ammontare e continuative in quanto presenti in ogni periodo di paga, escluse l'indennità di coordinamento, l'indennità integrativa speciale, l'aggiunta di famiglia e quelle che non hanno carattere fisso e continuativo, es. straordinario, nonché quelle derivanti da particolari condizioni di lavoro (rischio, disagio, ecc.) o da uno specifico status del dipendente per l'esplicazione di mansioni richieste e retribuite a norma di legge (es. indennità maneggio valori, diritti di segreteria, P.S., Istituto, salario mobile, turno, ecc.).

Deve essere comunque assicurato un beneficio di L. 900.000, ove tale differenza risultasse inferiore. Ove la differenza tra vecchio e nuovo stipendio dovesse risultare negativa, cioè quando il trattamento economico al 31 dicembre 1982 è superiore a quello derivante dal nuovo ordinamento, l'integrazione da corrispondere sarà pari alla differenza negativa più L. 900.000. Le integrazioni al minimo garantito vanno erogate con assegno personale non riassorbibile.

Per il personale di vigilanza e per quello soggetto a rischio e disagio, come detto in proposito nel commento all'art. 26, le indennità di L. 600.000 e L. 240.000, per la parte eccedente le correlative indennità di qualifica funzionale, non concorrono a determinare il minimo garantito di L. 900.000. Pertanto per detto personale è necessario effettuare due operazioni,

La prima, teorica in quanto tendente a verificare la sussistenza del minimo garantito di L. 900.000, consiste nella determinazione della differenza tra il trattamento economico al 31-12-1982 e quello derivante dal nuovo ordinamento nel quale provvisoriamente vanno incluse le indennità correlate alla qualifica funzionale (L. 120.000 per la 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> e L. 360.000 per la 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup>). La differenza così ottenuta, se inferiore a L. 900.000, va integrata di quel tanto per raggiungere detto importo.

La seconda operazione serve a determinare in concreto il trattamento economico a regime e, correlativamente, il beneficio contrattuale da sottoporre a scaglionamento. A tal fine l'importo derivante dalla prima operazione va depurato della indennità ivi conteggiata provvisoriamente (in quanto ricompresa in quella di L. 600.000 o 240.000), assoggettando il risultato allo scaglionamento di competenza.

#### *B) Passaggio ad altra qualifica funzionale*

In caso di passaggio a qualifica funzionale superiore, nel periodo 1-1-1983-31-12-1984 e a far tempo dalla data del passaggio, al dipendente va attribuito il trattamento economico della nuova qualifica, così come determinato nell'art. 26.

La differenza tra vecchio e nuovo trattamento economico a regime va corrisposto secondo lo scaglionamento previsto per l'anno in cui è avvenuto il passaggio (35% - 1983/70% - 1984), con la precisazione che il salario individuale di anzianità, invece, rimane quello definito in sede di primo inquadramento al 1° gennaio 1983.

Per l'inquadramento in qualifica funzionale inferiore per inidoneità fisica, fermo restando il trattamento economico in godimento nella qualifica di provenienza con il relativo scaglionamento dei benefici contrattuali, si deve procedere all'adeguamento retributivo, come spiegato nel commento all'articolo 27, al momento dell'entrata a regime del contratto, cioè il 1° gennaio 1985.

Nell'ipotesi, poi, di inquadramento in qualifica funzionale inferiore in seguito a procedura concorsuale, il trattamento economico da assegnare alla data del passaggio è quello della nuova qualifica con gli scaglionamenti a questa pertinenti.

In entrambi i casi di inquadramento in qualifica inferiore, il salario individuale di anzianità rimane quello definito al 1° gennaio 1983.

#### *C) Nuove assunzioni*

Al personale assunto o che verrà assunto nel periodo 1-1-1983/31-12-1984, sarà attribuito, quale trattamento economico, l'importo indicato nella tabella dell'art. 41 per la qualifica funzionale di inquadramento, con l'aggiunta, nella percentuale del 35% e 70% a seconda dell'anno di assunzione:

a) della differenza economica tra il medesimo importo dell'art. 41 e l'ammontare del trattamento economico della qualifica funzionale di inquadramento, come previsto dall'art. 26;

b) dell'importo della indennità correlata alla qualifica funzionale di inquadramento.

#### **Norma finale (Art. 44)**

Con tale disposizione vengono abrogate tutte le norme precedenti di cui ai DD.PP.RR. n. 191/79 e n. 810/80, a meno che non siano espressamente richiamate. Il D.P.R. n. 347/83 costituisce, pertanto, l'unico testo di riferimento per la disciplina, derivante da accordi nazionali, del trattamento economico e giuridico del personale degli enti locali.

#### **Definizione delle qualifiche funzionali e dei profili professionali (Allegato A)**

Con l'allegato A) si è provveduto ad una definizione delle declaratorie di ciascuna delle qualifiche funzionali, le ultime delle quali (9<sup>a</sup> e 10<sup>a</sup>) sono considerate dirigenziali, ed alla indicazione dei profili professionali ottemperando, anche se con ritardo, a quanto stabilito dall'art. 29 del D.P.R. 810/80.

Dopo il tentativo, attuato mediante i livelli retributivi del D.P.R. 191/79, di pervenire ad aggregazioni di attività sulla base di una empirica valutazione delle relative professionalità, determinate in rapporto ad altre professioni ovvero in base alle differenze ed assimilazioni già esistenti nell'ordinamento, la definizione delle qualifiche funzionali rappresenta un ulteriore passaggio del processo evolutivo in atto, tendente a stabilire elementi certi sui quali fondare la valutazione e quindi la differenziazione dei valori professionali.

Nella definizione di esse è stato tenuto conto della complessità delle prestazioni, dell'autonomia operativa, della responsabilità e dei requisiti di accesso dall'esterno. Per ogni qualifica funzionale vengono indicate le funzioni

e le attività che caratterizzano l'impegno del personale secondo le specifiche aree di attività. In essa si è anche tenuto particolarmente conto di quanto previsto all'art. 2 della legge 11-7-1980, n. 312, riguardante il nuovo assetto retributivo-funzionale del personale civile e militare dello Stato, anche se necessariamente con i dovuti adattamenti data la situazione degli enti locali, particolarmente quelli minori.

La qualifica funzionale, quindi, così come formulata nel D.P.R. 347/83 si articola in tre parti:

— *nella prima*, sono individuati gli indicatori di valenza professionale, cioè i parametri di misurazione della professionalità;

— *nella seconda*, sono riportate le declaratorie dei profili professionali, ovvero delle attività rientranti nei valori professionali indicati per ciascuna qualifica funzionale;

— *nella terza*, è data una elencazione, in via esemplificativa e con la nomenclatura d'uso delle figure professionali corrispondenti ai profili descritti (bidello, ragioniere, funzionario direttivo, ecc.).

A) LA QUALIFICA FUNZIONALE vuole significare un raggruppamento di attività di lavoro che in base ad alcuni elementi costitutivi e di valutazione possono considerarsi di pari valenza ai fini dell'organizzazione del lavoro di un ente.

I principali elementi costitutivi e di valutazione dei compiti e di tale attività lavorativa che portano a considerare la valenza in funzione dell'ente sono:

a) *La tipologia del lavoro*: cioè di quale lavoro trattasi essa si completa evidenziandone il grado della sua complessità, il grado di gravosità e di pericolosità, il grado di difficoltà che l'esercizio di quella attività lavorativa comporta.

Al riguardo è da notare che con questo non va confusa la *condizione del lavoro* che va comunque tenuta presente, ma non ai fini della funzionalità. Lavorare — per esempio — in condizioni di rischio è *condizione di lavoro* che va tenuta presente ai fini economici o per porre in essere alcuni opportuni accorgimenti protettivi ma non ai fini di un inquadramento funzionale.

b) *Grado di preparazione culturale e/o* (congiuntamente o disgiuntamente non ha importanza) *di preparazione professionale*. Il grado di preparazione culturale è elemento basilare necessario, il presupposto essenziale perché si possano esercitare certe determinate attività. Altrettanto dicasi del grado di

preparazione professionale, intesa come specializzazione para o post-universitaria, come qualificazione professionale acquisita attraverso corsi di specializzazione o di qualificazione, preparazione professionale acquisita attraverso l'esperienza, attraverso il procedimento lavorativo.

c) *Grado di responsabilità*, cioè non solo la responsabilità tradizionalmente concepita — es. quella penale o quella civile, o quella amministrativa — ma anche la responsabilità del prodotto di una attività e ciò sia nei confronti dell'ente di appartenenza come nei confronti dell'utenza. Responsabilità che non concerne soltanto l'organizzazione del lavoro proprio, ma anche quello degli altri.

d) *Grado di autonomia* con cui viene esercitata la determinata attività, cioè la definizione degli ambiti, della sfera di autonomia e di iniziativa che l'operatore deve avere nell'esercizio della sua attività e, quindi, quali sono i vincoli entro i quali questa iniziativa, quindi questa autonomia, si esercita concretamente. Vincoli che possono essere quelli generali della legge, della norma, dei regolamenti, da direttive di massima o generali, da direttive precise e specifiche o dalla natura stessa dell'attività.

La ponderazione dei fatti evidenziati (cioè la complessità, la gravità, la difficoltà, il grado di preparazione culturale e/o professionale, il grado di responsabilità e di autonomia) e la sommatoria dei relativi pesi non porterebbe ad una coincidenza di valori identici, ma molto probabilmente ad una scala di valori, tante quante sono le attività lavorative esercitate. Il raggruppamento in aree possibilmente omogenee delle attività lavorative considerate di pari valenza, di pari contenuto professionale o di valenza o contenuti professionalmente confrontabili, con ragionevoli margini di scostamento, costituisce la evidente qualifica funzionale.

Questi elementi diversificati in base ad un indice di gradualità, rappresentano i parametri di misurazione delle professionalità ed in relazione al grado di presenza riscontrabile nelle varie attività determinano la valenza professionale ed, in conseguenza, individuano la qualifica funzionale di corrispondenza nell'ambito della scala numerica prevista (8 qualifiche funzionali più due per la dirigenza).

**B) IL PROFILO PROFESSIONALE** contiene gli stessi contenuti della qualifica funzionale ma non in generale,

non in astratto, ma concretamente con riferimento preciso ad una particolare attività lavorativa, ad una specifica attività lavorativa.

Per cui comincia ad assumere un senso ed un colore la *tipologia del lavoro* in quanto, delineando la declaratoria del profilo professionale, si descrive la specifica attività lavorativa, il particolare lavoro ed i relativi compiti ed attribuzioni.

Assume preciso e specifico significato il *grado di preparazione culturale e professionale* perché nella declaratoria del profilo professionale si descrive lo specifico e particolare tipo di preparazione culturale, il tipo di preparazione professionale richiesti per lo specifico tipo di attività lavorativa.

Assume senso e colore il *grado di responsabilità* che si descrive in concreto precisando quali sono le responsabilità effettive, quali le competenze specifiche, quali le conseguenze derivanti dall'esercizio dell'attività lavorativa.

Altrettanto dicasi per quanto concerne il *grado di autonomia*.

Premesso ciò, diventa evidente che, nell'ambito di ogni qualifica, si possono avere più profili professionali diversi come espletamento di funzioni, ma analoghi come valenza professionale.

Un esempio concreto chiarisce meglio questo concetto: la valenza professionale del ragioniere è pari a quella del geometra, anche se sono due funzioni diverse. Ma l'uno e l'altro sono profili professionali perfettamente insistenti sulla stessa qualifica funzionale, perché se andiamo ad analizzare i relativi contenuti ci si accorge che sono di pari peso, di pari valenza, con la conseguenza che il relativo trattamento retributivo non può essere diverso, in quanto a pari peso di professionalità deve corrispondere, infatti, pari peso retributivo.

Con le declaratorie dei profili professionali si è operata quindi la descrizione delle mansioni e/o funzioni attribuite, raggruppate secondo aree di attività (aree funzionali) e correlate ai parametri indicati in ciascuna qualifica funzionale; alle stesse si è fatta seguire l'indicazione delle figure professionali corrispondenti, al fine di completare il quadro di riferimento per il cui tramite viene individuata la qualifica funzionale assegnabile a ciascun lavoratore con il relativo livello stipendiale.

In questo modo anche altre figure

professionali, non direttamente contemplate nell'accordo e pur tuttavia esistenti nelle singole realtà locali, potranno trovare la relativa corrispondenza poiché il sistema di qualifica funzionale delineato dal DPR 347/83, differenziato nel suo interno dalla gradualità degli indicatori che lo compongono, impedisce che in sede d'inquadramento possano essere previste altre qualifiche funzionali oltre a quelle indicate dalla norma contrattuale.

Si delinea, però, in questa materia anche il problema della mobilità del profilo professionale nell'ambito della medesima qualifica funzionale. In sostanza il profilo professionale nell'ambito della medesima qualifica funzionale diventa fenomeno flessibile. La flessibilità del profilo professionale, cioè della singola specializzazione, è direttamente correlata con le mutevoli esigenze operative dell'amministrazione. Esigenze mutevoli che derivano o da nuovi compiti che la legge attribuisce ai propri operatori perché si amplia il raggio dell'azione della pubblica amministrazione o perché il processo di rinnovamento tecnologico introdotto nell'amministrazione obbliga il personale ad agire ed operare in modo diverso. Quindi flessibilità qualitativa e quantitativa.

I profili professionali possono variare proprio per adeguarsi alle mutevoli esigenze. Vi sono infatti profili professionali non più necessari perché il tipo di attività dell'amministrazione è venuto meno, vi sono profili professionali nuovi ed emergenti perché all'amministrazione è stato affidato un altro tipo di attività da svolgere o da assolvere con modalità diverse, e non solo in termini qualitativi, ma anche quantitativi.

Non si può sottacere il particolare rilievo che riscuote l'introduzione nell'ordinamento del personale degli enti locali il concetto di dirigenza e la specifica previsione di due qualifiche funzionali dirigenziali nell'organigramma del personale dell'ente locale, anche se esse sono previste solamente per gli enti di tipo 1 e 2 e quindi per i comuni e le province di classe 1<sup>a</sup>/A e 1<sup>a</sup>/B o considerati tali.

Da quanto esposto, appare evidente che il reinquadramento del personale in base alla nuova normativa è l'atto principale sul quale ruota l'applicazione dell'intero contratto e dal quale possono derivare effetti positivi o negativi ai fini del raggiungimento dell'obiettivo della omogeneizzazione e della perequazione delle posizioni di lavoro del personale degli enti locali.

