Federazione del Sociale

1999 - PIATTAFORMA RdB di CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA (riferimento CCNL 1998-2001 e Nuovo Ordinamento Professionale)

Roma, 23/04/1999

Non possiamo che confermare il giudizio negativo sul Nuovo Ordinamento e sul CCNL 1998-2001, che derivano direttamente dalle politiche di ristrutturazione della pubblica amministrazione, riduzione di quel che resta dello stato sociale nel nostro paese, privatizzazione dei pubblici servizi con mobilità e licenziamento dei pubblici dipendenti decise dal Governo e ampiamente condivise da Cgil Cisl Uil.

Diventa, quindi, fondamentale il ruolo RdB nella definizione del contratto integrativo di Ente che è lo strumento per modificare concretamente quanto stabilito con il contratto nazionale. E' evidente che per raggiungere questo obiettivo è determinante il rapporto con i lavoratori per spiegare la reale portata delle trasformazioni in atto e modificarle nei contratti integrativi.

Nonostante la restrizione degli spazi di democrazia e di diritti sindacali, contro i quali RdB da mesi si sta battendo, riteniamo che la nostra presenza nei posti di lavoro possa e debba catalizzare quelle energie affinché i lavoratori siano protagonisti nelle battaglie per imporre accordi decentrati che tendono a recuperare risorse e quindi salario, realizzare progressioni sulla base della professionalità acquisita, contrastino le privatizzazioni a difesa della

sicurezza del posto di lavoro, nonché dei diritti e spazi di agibilità sindacale.

La nostra piattaforma dovrà quindi tener conto prioritariamente della difesa dei posti di lavoro e del consolidato economico; garanzia della formazione per tutti finalizzata alla generale riqualificazione del personale; lotta alle dismissioni e privatizzazioni dei servizi e possibilità di opzione per i lavoratori interessati.

I punti irrinunciabili della piattaforma saranno quindi:

DIFESA DELL'OCCUPAZIONE E DEI SERVIZI PUBBLICI

Gestione diretta dell'Ente e riqualificazione di tutti i servizi pubblici; blocco delle dimissioni e privatizzazioni; riqualificazione e ricollocazione dei dipendenti dei servizi privatizzati.

RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA

Tenuto conto che l'applicazione del nuovo ordinamento aumenta le mansioni e la flessibilità e di conseguenza l'efficienza e la produttività complessiva degli Enti, occorrerà determinare dei criteri vincolanti affinchè, entro il 1.1.2001, ci sia una riqualificazione (progressioni orizzontali e/o verticali) per tutto il personale, ad iniziare dalle categorie più basse (A e B), che sono quelle a maggior rischio di mobilità e licenziamento; tali criteri, che debbono contenere tempi e modi dei passaggi, si baseranno sull'anzianità di servizio nella qualifica, le mansioni effettivamente svolte, la formazione (come al punto successivo) e i titoli posseduti.

FORMAZIONE

In previsione di maggiori flessibilità e mansioni la formazione deve essere garantita a tutto il personale con particolare attenzione a quelle categorie impegnate in servizi a rischio di privatizzazione; la formazione è finalizzata, oltre che alle nuove esigenze dell'Ente, anche alla progressione interna di carriera e a tal fine va considerata quella svolta dal nuovo contratto in poi. Per consentire risparmi di gestione da far confluire nel salario accessorio, la formazione dev'essere fatta utilizzando le professionalità presenti nell'Ente.

SALARIO ACCESSORIO

Con la scomparsa di fondi e fondini occorrerà definire l'utilizzo esatto del salario accessorio. Intanto gli Enti dovranno aumentare le risorse da destinare al personale, sia con i risparmi di gestione (razionalizzazione e limitazione dello straordinario da attivarsi solo per i servizi in cui è indispensabile, imprevedibile e inderogabile; part-time; telelavoro; progetti che hanno consentito economie; azzeramento delle consulenze esterne; ecc.) sia con nuove e diverse risorse come definite dall'art.15, comma 5 del CCNL.

In prima applicazione dell'ordinamento parte delle risorse vengono utilizzate per

l’inquadramento di quei profili che hanno una progressione automatica ed immediata (I e II livelli al III, V area della vigilanza al VI, profili ascrivibili ai V e VIII come da DD.PP.RR.347/83 e 333/90).

"Storicizzazione" del consolidato economico (le vecchie indennità e produttività) attraverso le PROGRESSIONI di cui al precedente punto; tale operazione, evitando anche discriminazioni e conflittualità tra i lavoratori, rende superate sia le vecchie indennità individuali e di posizione e sia le nuove retribuzioni di posizione e risultato di cui all’art.10 del nuovo ordinamento, che non vanno quindi attivate.

Considerata la complessità e macchinosità di tutto l’impianto contrattuale ed ordinamentale in prima applicazione, è prevedibile che i tempi per la chiusura del contratto integrativo siano abbastanza lunghi; ciò non deve impedire la conclusione di accordi su singoli aspetti (specialmente in materia economica) tenendo conto che per tutto il resto, fino alla definizione del nuovo contratto integrativo, rimane comunque in vigore il vecchio contratto decentrato.

In base alle indicazioni esposte, abbiamo elaborato una piattaforma di contratto integrativo (riportato di seguito) che può essere una utile base di partenza per tutte le strutture e i delegati RSU. Il testo di questo integrativo ha valore generale e non può tenere conto delle specificità del piccolo comune come della grande metropoli, o della regione piuttosto che l'IPAB o la CCIAA; sta quindi alla capacità delle diverse strutture adattare questo testo alle specifiche esigenze dei lavoratori del proprio ente.

Amministrazione…….

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno 1999, il giorno…… del mese di…….., si è riunita la Delegazione Trattante per la sottoscrizione del presente Contratto collettivo decentrato integrativo; sono presenti:

i titolari per la parte pubblica…….;

i titolari di parte sindacale, delegati RSU…….;

partecipano: i rappresentanti OO.SS…….;

i rappresentanti per la sicurezza…….;

Articolo 1 - Obiettivi e finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da qui in avanti contratto integrativo) nel dare applicazione al Contratto collettivo nazionale di lavoro 1998-2001 stipulato il 1.4.99 (da qui in avanti CCNL 1.4.99) e al Contratto collettivo nazionale per la revisione dell'ordinamento professionale stipulato il 31.3.99 (da qui in avanti CCNL 31.3.99) intende applicare la normativa nazionale in relazione alle specifiche peculiarità dell'Ente al fine di razionalizzare e raggiungere maggiore efficienza ed efficacia dei servizi, valorizzare le risorse umane, le professionalità acquisite mediante la formazione, riqualificazione e ricollocazione del personale e garantire ai cittadini maggiori e migliori tutele e servizi da parte dell'Ente.

Articolo 2 - Valorizzazione delle risorse umane

1. In considerazione del fatto che il CCNL 31.3.99 ed il CCNL 1.4.99 prospettano una trasformazione complessiva dell'organizzazione del lavoro tesa ad una maggior formazione e flessibilità del personale, riqualificazione dello stesso anche in relazione alle nuove tecnologlie e nuove incombenze derivanti dal decentramento amministrativo, unitamente alle carenze dovute al blocco delle assunzioni che hanno aumentato i carichi di lavoro, si prevede che la maggior produttività del personale evidenziata negli scorsi anni subirà un aumento. Occorre quindi predisporre tutti quegli strumenti tecnici, giuridici e formativi necessari alla valorizzazione delle risorse umane in relazione ai compiti previsti.

Conseguentemente si conviene di attivare tutte le procedure formative e selettive di cui ai successivi articoli al fine di riqualificare tutto il personale in servizio utilizzando a tal fine tutte le risorse previste dagli artt.15, 16 e 23 del CCNL 1.4.99. Tale generale riqualificazione di tutto il personale consentirà una più diffusa e puntuale assunzione di responsabilità, capacità di coordinamento e di organizzazione.

Articolo 3 - Delegazione trattante

1. La delegazione trattante di parte pubblica è designata dall'Amministrazione; essa è composta dai dirigenti designati e dal rappresentante della Giunta (Presidente/Sindaco/Assessore al personale o suo delegato).

La delegazione trattante di parte sindacale è composta:

1. dagli eletti nella RSU;

dai rappresentanti designati dai terminali associativi delle OO.SS.;

dai rappresentanti territoriali designati dalle OO.SS.;

dai delegati di singolo servizio designati dai lavoratori del servizio stesso, nel caso in cui la trattativa abbia per oggetto problematiche specifiche relative ad un ambito di lavoro che non abbia espressione diretta nei delegati e dirigenti sindacali di cui ai precedenti punti;

dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per le materie di competenza.

1. Il presente contratto integrativo, così come ogni altro accordo rimesso alla trattativa, sono efficaci dalla loro stipula da parte della delegazione di parte pubblica e dai delegati RSU, previa consultazione dei lavoratori interessati.

Articolo 4 - Soggetti sindacali e diritti

1. I soggetti sindacali nell'Ente sono:

1. i delegati eletti della RSU;

i dirigenti sindacali dei terminali associativi delle OO.SS.

1. Al delegato della RSU spettano permessi orari pari a 30 minuti per dipendente diviso per il numero dei componenti la RSU stessa.

Ai dirigenti sindacali spettano permessi orari pari a 51 minuti per dipendente; il monte ore così determinato viene ripartito, ai sensi dell'art.9, comma 4, del CCNQ su permessi, distacchi del 7.8.98, proporzionalmente in base alla media tra il dato associativo risultante dalle deleghe al 31 gennaio di ogni anno e il dato elettorale riferito alle ultime elezioni RSU svolte.

La partecipazione alle trattative, nonché la partecipazione e incontri, convocazioni, ecc. promossi dall'Amministrazione, sono considerati a tutti gli effetti come trascorsi in servizio e non incidono sul monte ore di cui ai commi precedenti.

I delegati e dirigenti sindacali sono titolari altresì degli altri diritti in materia di permessi e distacchi previsti dalla normativa vigente.

Fermo restando il monte ore massimo per ciascun dipendente, l'assemblea viene indetta da uno dei soggetti di cui al comma 1; l'assemblea indetta per la consultazione in merito al presente contratto integrativo non incide nel monte ore anzidetto, onde favorire la più larga partecipazione ed assunzione di responsabilità di tutti i lavoratori.

Per lo svolgimento della attività sindacale di cui alla legge 300/70, l'Amministrazione mette a

disposizione rispettivamente dei delegati RSU e dei terminali associativi una stanza ubicata all'interno dell'Ente e fornisce idonea attrezzatura (arredi, telefono/fax, computer, materiali vari di consumo).

Altresì l'Amministrazione mette a disposizione dei delegati RSU e dei terminali associativi idonee bacheche (compresa la "bacheca informatica" tramite modem/internet e comunque collegata con la rete aziendale) accessibili in ogni luogo di lavoro.

Sono fatte salve, in materia di permessi e prerogative sindacali, diverse e migliori condizioni derivanti da norme, regolamenti e leggi vigenti e/o di futura emanazione.

Articolo 5 - Relazioni sindacali

1. Nel rispetto dei rispettivi ruoli e prerogative, l'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali di cui all'art.4, comma 1, l'informazione preventiva riguardante atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e servizi, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza nei luoghi di lavoro, il trasferimenti di attività e servizi comunque effettuati, nonché sul bilancio dell'ente e gli altri atti e provvedimenti di carattere generale che abbiano riflessi sul personale.

Una volta ricevuta l'informazione, i soggetti sindacali possono richiedere l'esame e/o la contrattazione e in quella sede viene redatto verbale con l'eventuale accordo e/o le posizioni espresse dalle parti; fino a tale data le parti si impegnano a non procedere unilateralmente sospendendo, la parte sindacale, le iniziative e, l'amministrazione, le procedure in oggetto e/o i loro effetti.

Articolo 6 - Primo inquadramento del personale nel sistema di classificazione

1. Ai sensi dell'art.7 del CCNL 31.3.99, il personale in servizio è collocato, con effetto dal 31.3.99, nella categoria e posizione economica corrispondente al trattamento economico in godimento alla stessa data.

Il personale ex 1^ e 2^ qualifica funzionale è collocato, con effetto dal 1.1.98, nella ex 3^ qualifica funzionale e, con effetto dal 31.3.99, nella categoria A1.

Il personale dell'area della vigilanza ex 5^ qualifica funzionale è collocato, con effetto dal 1.1.98, nella ex 6^ qualifica funzionale e, con effetto dal 31.3.99, nella categoria C1.

Ai sensi dell'art.3, comma 7, del CCNL 31.3.99, il personale il cui profilo professionale e/o le mansioni svolte, desumibili da atti certi, sono ascrivibili alle ex 5^ e 7^ qualifiche funzionali secondo le declaratorie delle tabelle allegate ai DPR.347/83 e DPR.333/90, è collocato, con effetto dal 31.3.99, rispettivamente nelle categorie B3 e D3.

Articolo 7 - Individuazione dei profili professionali, dotazioni organiche e contratto individuale

di lavoro

1. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art.3, commi 4, 5 e 6, del CCNL 31.3.99, è istituita una commissione paritetica tra l'Amministrazione e la RSU per identificare i profili professionali, le relative mansioni e la loro collocazione nelle categorie e posizioni economiche(*) . Tale definizione, necessaria per la puntuale stipula del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art.12, comma 1 del CCNL 31.3.99 e dell'art.14 del CCNL stipulato il 6.7.95, dovrà avvenire in tempi brevi e comunque non oltre il 1.6.2000.

Nelle more della definizione di cui al comma 1, nei contratti individuali di lavoro dovranno risultare, oltre la categoria e la posizione economica, gli attuali profili professionali e relative mansioni di cui al DPR.347/83 come integrato dal DPR.333/90.

La stessa commissione di cui al comma 1, entro il 1.6.2000, individuerà le necessità di personale e di figure professionali al fine di definire la dotazione organica dell'Ente.

Per razionalizzare e valorizzare le risorse umane nonché per perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse ed il riconoscimento delle professionalità acquisite, secondo le risultanze della commissione di cui ai commi precedenti, si procede, entro il 1.1.2001, alla ricollocazione del personale anche in diversi e più evoluti profili professionali, fermo restando l'impegno ad esaurire quelle categorie e posizioni economiche riconducibili alle ex 3^, 4^ e 5^ qualifiche funzionali.

(*) In alternativa alla commissione paritetica si possono definire in sede trattante i profili (sostituisce il comma 1):

1. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art.3, commi 4, 5 e 6, del CCNL 31.3.99, vista anche la legge 241/90, si individuano le seguenti aree e profili professionali, le relative mansioni e la loro collocazione nelle categorie e posizioni economiche:

1. AREA DEL SUPPORTO TECNICO-ORGANIZZATIVO

profilo professionale mansioni

A1 _____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

A2 _____ _____

A3

A4

B1

B2

B3

_____ _____

B4 _____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

B5 _____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

B6 _____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

AREA DEL PROCEDIMENTO

profilo professionale mansioni

C1 _____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

C2 _____ _____

_____ _____

_____ _____

C3

C4

AREA DEL PROVVEDIMENTO E POSIZIONI ORGANIZZATIVE

profilo professionale mansioni

D1

D2

D3

_____ _____

D4 _____ _____

_____ _____

_____ _____

_____ _____

D5 _____ _____

Articolo 8 - Formazione

1. Ai sensi dell'art.23 del CCNL 1.4.99 si ritiene dover avviare immediatamente un progetto di attività formative che dovrà interessare tutto il personale in servizio.

L'attività di formazione dovrà essere attuata utilizzando le professionalità presenti all'interno dell'Ente affinché tale attività abbia costante riferimento alla particolare situazione dell'Ente e consenta un risparmio che dovrà confluire nel fondo di cui all'art.16.

La formazione di cui ai commi precedenti costituisce titolo per la progressione interna.

Prioritaria dovrà essere la formazione per il personale che opera in servizi che potrebbero essere esternalizzati o trasferiti ad altri soggetti pubblici o privati.

Articolo 9 - Riqualificazione del personale

1. Preso atto che l'introduzione dei criteri di flessibilità, l'aumento delle mansioni e le carenze di organico determinano una maggiore efficienza del personale tutto e considerata consolidata quella parte di salario accessorio che, ai sensi del precedente CCNL, veniva erogato per le produttività collettive ed individuali comunque denominate, anche a seguito della formazione di cui al precedente articolo, occorre procedere alla riqualificazione e ricollocazione di tutto il personale.

Pertanto si conviene che, entro il 1.1.2001, si procederà alla ricollocazione del personale, partendo dalle categorie e posizioni economiche più basse, secondo il seguente ordine:

dalla posizione A1 alla posizione B1, entro il…….;

dalla posizione A2 alla posizione B1, entro il…….;

dalla posizione B1 alla posizione B3, entro il…….;

dalla posizione B2 alla posizione B3, entro il…….;

dalla posizione B3 alla posizione C1, entro il…….;

dalla posizione B4 alla posizione C1, entro il…….;

dalla posizione C1 alla posizione C3, entro il…….;

dalla posizione C2 alla posizione C4, entro il…….;

dalla posizione D1 alla posizione D2, entro il…….;

dalla posizione D2 alla posizione D3, entro il…….;

dalla posizione D3 alla posizione D4, entro il…….;

1. Previo successivo accordo sui criteri generali e modalità, per le progressioni di cui al precedente comma, lett.a), b), e) ed f) si procede secondo quanto previsto dall'art.4 del CCNL del 31.3.99 mentre per le progressioni di cui al precedente comma, lett.c), d), g), h), i), j) e k) si procede secondo quanto previsto dall'art.5 del CCNL del 31.3.99.

Agli oneri derivanti da quanto previsto dal presente articolo si fa fronte con le risorse del fondo di cui all'art.16.

L'Amministrazione provvede alla quantificazione degli oneri relativi e, nel caso il fondo di cui all'art.16 non presentasse la copertura sufficiente, provvederà alla sua integrazione ai sensi dell'art.15, comma 5 e dell'art.16, comma 1 del CCNL 1.4.99.

La riqualificazione prevista dal presente articolo consentirà di non istituire l'area di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.99; i dirigenti provvedono al conferimento degli incarichi tenendo conto della maggior professionalità acquisita dal personale a seguito della citata riqualificazione.

Articolo 10 - Progressioni

1. Dal 1.1.2001, a conclusione della fase di riqualificazione prevista dal precedente art.9, è necessario determinare criteri generali per le progressioni a regime.

Tenendo in opportuna considerazione anche i contenuti della legge 241/90, si conviene di determinare le aree professionali ed i criteri generali di progressione nel modo seguente:

1. AREA DEL SUPPORTO TECNICO-ORGANIZZATIVO

Posizione iniziale A1 -A2 - A3 - A4:

fino alla posizione A4, ogni 6 mesi si effettua valutazione e ricollocazione nella posizione successiva; con 1 anno di permanenza nella posizione A4 si effettua procedura selettiva e ricollocazione in B1.

Posizione avanzata B1 - B2 - B3 - B4 - B5 - B6:

fino alla posizione B6, ogni 6 mesi si effettua valutazione e ricollocazione nella posizione successiva; con 2 anni di permanenza nella posizione B6 si effettua procedura selettiva a seguito di formazione e ricollocazione in C1.

AREA DEL PROCEDIMENTO

C1 - C2 - C3 - C4:

fino alla posizione C4, ogni anno si effettua valutazione e ricollocazione nella posizione successiva; con 3 anni di permanenza nella posizione C4 si effettua procedura selettiva a seguito di formazione e ricollocazione in D1.

AREA DEL PROVVEDIMENTO E RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVE

D1 - D2 - D3 - D4 - D5:

ogni 2 anni si effettua procedura selettiva a seguito di formazione e ricollocazione nella posizione successiva.

1. Per la copertura finanziaria si utilizzeranno le risorse di cui al fondo art.16; se il fondo non presentasse la copertura sufficiente, provvederà alla sua integrazione ai sensi dell'art.15, comma 5 e dell'art.16, comma 1 del CCNL 1.4.99.

Articolo 11 - Articolazione dell'orario di lavoro

1. Al fine di garantire una apertura dei servizi e degli uffici compatibile con gli orari della città e con le esigenze dei cittadini, l'orario di lavoro del personale in servizio dovrà essere articolato su turnazioni o calendari di lavoro plurisettimanali o annuali nel seguente modo:

1. ove il servizio richieda una copertura di 11 o più ore giornaliere il dirigente, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente contratto integrativo, provvede ad istituire due o più turni giornalieri, sentite le RSU i lavoratori interessati;

negli altri casi il dirigente, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente contratto integrativo, provvede ad articolare l'orario in calendari plurisettimanali o annuali ai sensi dell'art.17, comma 4, lett.b), del CCNL del 6.7.95, sentite le RSU e i lavoratori interessati.

2 Per documentate esigenze dei lavoratori e del servizio, previo confronto in sede trattante,

può prevedersi diversa articolazione dell'orario.

Articolo 12 - Riduzione di orario

1. In attuazione dell'art.22 del CCNL 1.4.99, a decorrere dalla data di stipula del presente contratto integrativo, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali per il personale:

1. che effettua orario articolato in più turni per l'erogazione di servizi per almeno 11 ore giornaliere su base almeno settimanale, ai sensi dell'art.13 DPR.268/87;

che effettua orario plurisettimanale, con programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, ai sensi dell'art.17, comma 4, lett.b), del CCNL del 6.7.95.

Articolo 13 - Riduzione dello straordinario e piano occupazionale

1. Si ribadisce, ai sensi dell'art.16 del DPR.268/87 che "le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro".

Ai sensi del precedente comma, in considerazione anche della riduzione prevista dall'art.14 del CCNL 1.4.99, il limite massimo annuo individuale per prestazioni di lavoro straordinario di 180 ore annue è così regolamentato:

1. fino a 30 ore, con motivato ordine di servizio del dirigente;

fino a 60 ore, con motivato provvedimento dirigenziale;

fino a 180 ore, con motivato provvedimento dirigenziale previo positivo parere della commissione trattante.

I risparmi derivanti dalla riduzione e raffreddamento dell'utilizzo di lavoro straordinario, ai sensi dell'art.14, comma 4, CCNL 1.4.99 confluiscono nel fondo art.16.

Entro il 31.12.99 i dirigenti e i responsabili dei servizi, al fine di eliminare l'utilizzo del lavoro straordinario come fattore ordinario, segnalano all'amministrazione ed ai soggetti sindacali le carenze di personale e ogni altra sofferenza dei servizi.

Entro il 31.1.2000 la commissione trattante procede ad elaborare un piano occupazionale per far fronte alle carenze ai sensi del precedente comma, prevedendo prioritariamente la trasformazione a tempo indeterminato di quei rapporti di lavoro precari, part-time, LSU-LPU, ecc. presenti nell'ente.

A seguito dell'accordo di cui al comma precedente, entro il 30.6.2000 l'amministrazione provvede alla copertura dei posti vacanti.

Articolo 14 - Personale scolastico

1. Al personale scolastico è consentita la ricollocazione in diverso profilo professionale, a seguito delle procedure di formazione e riqualificazione, e la permanenza nei ruoli del personale dell'Ente.

Entro 15 giorni dalla data di stipula del presente accordo, il personale che vi avesse interesse, dovrà presentare richiesta scritta all'ufficio del personale.

In presenza di richieste di cui al comma precedente, si darà precedenza al personale interessato, per la riqualificazione e ricollocazione di cui all'art.9, in deroga all'ordine previsto dallo stesso articolo, comma 2; tale operazione dovrà avvenire entro il 15.9.99.

Articolo 15 - Riqualificazione dei servizi

1. Al fine di garantire e migliorare la funzionalità dell'ente nonché la razionalizzazione, ottimizzazione e riqualificazione dei servizi, in linea con le disposizioni di cui al presente contratto integrativo, l'amministrazione avvierà una ricognizione generale e, entro il 31.12.2000, elabora un piano di riqualificazione dei servizi stessi e la relativa copertura finanziaria; tale piano terrà conto della necessità di non esternalizzare i servizi.

Ove, per inderogabili e documentate necessità, l'amministrazione volesse procedere alla esternalizzazione di servizi, in qualunque modo effettuata, dovrà preventivamente elaborare una proposta da cui si evinca la pari o migliore qualità del servizio, la sua maggiore economicità nonché le esigenze presupposte; tale proposta dovrà essere discussa ed approvata in sede trattante e in ogni caso al personale interessato sarà concessa possibilità di opzione verso altro servizio.

Altresì, al fine di evitare il ricorso ad episodiche e costose consulenze esterne ed acquisire al patrimonio professionale dell'ente altre e maggiori specializzazioni, nella ricognizione di cui al comma 1 si dovranno evidenziare quei settori e servizi che necessitano di figure specializzate; a tale ricognizione corrisponderà un piano di qualificazione del personale interno anche con il ricorso a procedure formative attraverso il sistema scolastico (diplomi, lauree brevi, lauree, specializzazioni, ecc.).

Ove si evidenzino le necessità di cui al precedente comma 3, a domanda del personale interessato, si formeranno le graduatorie per la partecipazione a tale specifica formazione, che tengano conto dell'anzianità di servizio, l'appartenenza all'area interessata, le mansioni svolte e i titoli in relazione alle necessità evidenziate.

Agli oneri di cui ai precedenti commi 3 e 4 si farà fronte con i risparmi derivanti dalle

consulenze previste e non attivate e comunque con risorse aggiuntive ai sensi dell'art.15, comma 5 e art.16, comma 1 del CCNL 1.4.99.

Articolo 16 - Quantificazione del fondo

1. Per l'anno 1999 il fondo di cui all'art.15, CCNL 1.4.99 è così composto:

di cui al comma 1, lett.a) £……;

di cui al comma 1, lett.b) £……;

di cui al comma 1, lett.c) £……;

di cui al comma 1, lett.d) £……;

di cui al comma 1, lett.e) £……;

di cui al comma 1, lett.f) £……;

di cui al comma 1, lett.g) £……;

di cui al comma 1, lett.h) £……;

di cui al comma 1, lett.i) £……;

di cui al comma 1, lett.j) £……;

di cui al comma 1, lett.k) £……;

di cui al comma 1, lett.l) £……;

di cui al comma 1, lett.m) £……;

di cui al comma 1, lett.n) £……;

di cui al comma 2, (pari a 1,2%) £……;

di cui al comma 5 £……;

di cui all'art.16, comma 1 £……;

di cui all'art.23, £……;

avanzo fondi anno 1998 £……;

TOTALE FONDO £._____

Le risorse così quantificate sono utilizzate secondo le prescrizioni del presente contratto ad esclusione delle seguenti:

indennità turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio

valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno £…….;

straordinario preventivato max (60 ore x dipendente) £…….;