

**Analisi comparata dei testi della direttive all'ARAN per il comparto AA.LL.
inviata al Governo (febbraio 2003) e definitiva (luglio 2003)**

RINNOVO CONTRATTUALE DEL PERSONALE DEL
COMPARTO REGIONI- AUTONOMIE LOCALI: 2002-2005
LINEE GUIDA ALL'ARAN

**TESTO LICENZIATO DAL GOVERNO ALL'ARAN A
FINE LUGLIO PER L'INIZIO DELLA TRATTATIVA**

PREMESSA

La tornata contrattuale 2002-2005 si colloca nel quadro segnato dalla nuova configurazione costituzionale del ruolo delle Regioni e delle Autonomie Locali, realizzato con la legge costituzionale 18 ottobre 2001 n.3, (modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione) e del ruolo delle autonomie funzionali, Camere di Commercio, riconosciuto dalla legge di attuazione n. 131/03.

Tale configurazione rappresenta lo sfondo essenziale del rinnovo contrattuale di comparto, perchè il rafforzamento istituzionale chiede di essere accompagnato da strumenti di programmazione e di regolamentazione idonei a garantire la piena realizzazione di tutti gli aspetti del processo riformatore.

In questo senso la contrattazione collettiva deve sicuramente contribuire a coniugare le istanze di innovazione organizzativa, legate al nuovo carico funzionale e amministrativo, sorto in capo alle Regioni ed alle Autonomie Locali, con opportuni criteri di razionalità gestionale ed economico-finanziaria, da applicare ovviamente alle politiche di governo del personale locale.

Il Comitato di settore manifesta inoltre la necessità che, nel

RINNOVO CONTRATTUALE DEL PERSONALE DEL
COMPARTO REGIONI- AUTONOMIE LOCALI: 2002-2005
LINEE GUIDA ALL'ARAN

TESTO INVIATO AL GOVERNO NEL FEBBRAIO 2003

PREMESSA

La tornata contrattuale 2002-2005 si colloca nel quadro segnato dalla nuova configurazione costituzionale del ruolo delle Regioni e delle Autonomie Locali, realizzato con la legge costituzionale 18 ottobre 2001 n.3, (modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione).

Tale configurazione rappresenta lo sfondo essenziale del rinnovo contrattuale di comparto, perchè il rafforzamento istituzionale chiede di essere accompagnato da strumenti di programmazione e di regolamentazione idonei a garantire la piena realizzazione di tutti gli aspetti del processo riformatore.

In questo senso, la contrattazione collettiva deve sicuramente contribuire a coniugare le istanze di innovazione organizzativa, legate al nuovo carico funzionale e amministrativo, sorto in capo alle Regioni ed alle Autonomie Locali, con opportuni criteri di razionalità gestionale ed economico-finanziaria, da applicare ovviamente alle politiche di governo del personale locale.

Il Comitato di settore manifesta inoltre la necessità che, nel

corso delle trattative, non vengano negoziati costi contrattuali aggiuntivi rispetto a quelli individuati dalla seguente direttiva.

Il Comitato evidenzia l'opportunità di effettuare preventivi incontri presso l'Aran al fine di poter condividere nelle varie fasi lo svolgersi della trattativa.

Il Comitato si avvarrà di quanto previsto nelle istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2005 dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore circa l'opportunità di designare propri rappresentanti tecnici, dotati di apposita professionalità, con il compito di seguire, in stretto raccordo con l'ARAN, l'evoluzione del confronto sindacale, sia per fornire contributi di merito, sia per informare tempestivamente e compiutamente ciascuna componente su specifici problemi.

QUADRO ECONOMICO FINANZIARIO DI RIFERIMENTO

Il Comitato di Settore ribadisce la seguente definizione di disponibilità di risorse economiche coerentemente con quanto previsto nella Direttiva dell'organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore e cioè:

2002: 1,70% + 0,26% + 0,50% .

Lo 0,50% potrà essere destinato interamente all'incremento del salario fondamentale..

2003: 1,40% + 0,26% + 0,50% + 0,99%

Nella destinazione delle risorse derivanti dallo 0,50% e 0,99% alla incentivazione della produttività, si terrà conto di quanto stabilito dalla legge finanziaria 2003 e dagli accordi Governo OO.SS del 4-6 febbraio 2002..

corso delle trattative, non vengano negoziati costi contrattuali aggiuntivi rispetto a quelli individuati dalla seguente direttiva.

QUADRO ECONOMICO FINANZIARIO DI RIFERIMENTO

Il Comitato di Settore ribadisce la seguente definizione di disponibilità di risorse economiche coerentemente con quanto previsto nella Direttiva dell'organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore e cioè:

2002: 1,70% + 0,26% + 0,50%

2003: 1,40% + 0,26% + 0,50% + 0,99%.

Per un totale del 5,66% (il tasso del 5,66 non corrisponde alla somma delle singole aliquote in quanto è pari alla loro composizione) pari a 429,2 milioni di € per il 2002 e 988,0 milioni di € per il 2003.

La percentuale dell'1,99% del 5,66% è destinata alla componente accessoria e variabile del salario.

Per un totale del 5,66% (il tasso del 5,66 non corrisponde alla somma delle singole aliquote in quanto è pari alla loro composizione) pari a 429,2 milioni di € per il 2002 e 988,0 milioni di € per il 2003.

I predetti costi sono stati determinati sulla base del prospetto allegato sub. A) alla presente direttiva e secondo il sistema di calcolo ivi indicato.

•
Si ritiene che la ripartizione delle suddette risorse tra la contrattazione nazionale e la contrattazione integrativa debba essere tale da consentire un reale ampliamento di quest'ultima. Inoltre nell'ambito delle risorse da prevedere per il salario accessorio, si ritiene che la parte variabile del trattamento economico debba essere prevalentemente legata alla prestazione del dipendente ed ai risultati conseguiti dallo stesso e dalla struttura d'appartenenza.

STRUTTURA RETRIBUTIVA

In linea con quanto emerge dalle indicazioni dell'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore nella contrattazione pubblica del quadriennio in corso, appare indispensabile, anche alla luce dell'esperienza negoziale fin qui maturata, procedere ad una concreta semplificazione della struttura retributiva del personale, riducendo il numero delle attuali voci, previa aggregazione di esse, in ragione della loro natura e destinazione. Ciò ad evitare che si perpetui la moltitudine di indennità varie oggi esistenti, che finiscono per produrre un effetto di dispersione tale da non rendere visibili le ragioni effettive degli incrementi retributivi, ai quali tali voci indennitarie sono legate.

Pare opportuno prevedere, pertanto, che la retribuzione

Si ritiene che la ripartizione delle suddette risorse tra la contrattazione nazionale e la contrattazione integrativa debba essere tale da consentire un reale ampliamento di quest'ultima. Inoltre nell'ambito delle risorse da prevedere per il salario accessorio, si ritiene che la parte variabile del trattamento economico debba essere prevalentemente legata alla prestazione del dipendente ed ai risultati conseguiti dallo stesso e dalla struttura d'appartenenza.

STRUTTURA RETRIBUTIVA

In linea con quanto emerge dalle indicazioni dell'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore nella contrattazione pubblica del quadriennio in corso, appare indispensabile, anche alla luce dell'esperienza negoziale fin qui maturata, procedere ad una concreta semplificazione della struttura retributiva del personale, riducendo il numero delle attuali voci, previa aggregazione di esse, in ragione della loro natura e destinazione. Ciò ad evitare che si perpetui la moltitudine di indennità varie oggi esistenti, che finiscono per produrre un effetto di dispersione tale da non rendere visibili le ragioni effettive degli incrementi retributivi, ai quali tali voci indennitarie sono legate.

Pare opportuno prevedere, pertanto, che la retribuzione

del personale si possa comporre di un massimo di quattro voci così suddivise:

- *componente fondamentale*: riferita alla categoria di classificazione ed alla posizione economica rivestita, tenendo conto delle mansioni superiori temporaneamente attribuite; tale voce assorbe il trattamento tabellare e l'indennità integrativa speciale e l'indennità di cui all' art. 4, comma 6 del CCNL biennio economico 2000-2001, con oneri a carico del contratto;
- *componente accessoria*: riferita alla posizione di lavoro (non al profilo) di assegnazione, determinata a livello di ciascun Ente, in considerazione del tipo, delle caratteristiche e delle modalità di prestazione richiesta sulla singola posizione di lavoro; tale voce dovrebbe assorbire ogni attuale tipologia di trattamento accessorio, non collegato alla presenza in servizio. Per specifiche figure professionali, quali gli autisti o personale dell'ente operante presso gli uffici di staff degli Amministratori potrebbe prefigurarsi l'esigenza di prevedere una indennità omnicomprensiva anche del compenso per le prestazioni di lavoro straordinario, in estensione, per questi ultimi del disposto dell'art. 90 DLgs. 267/2000;
- *componente variabile*: collegata al raggiungimento (certificato secondo modalità che implicano precise assunzioni di responsabilità in chi sia chiamato a tale compito, anche in ordine alle compatibilità economico-finanziarie delle scelte di incremento delle risorse disponibili a tale scopo) di tipologie di risultati ed alla valutazione della prestazione individuale, sulla base dei sistemi di valutazione in essere negli Enti. In assenza o carenza di adeguati sistemi di valutazione delle

del personale si possa comporre di un massimo di quattro voci così suddivise:

- *componente fondamentale*: riferita alla categoria di classificazione ed alla posizione economica rivestita, tenendo conto delle mansioni superiori temporaneamente attribuite; tale voce assorbe il trattamento tabellare e l'indennità integrativa speciale e l'indennità di cui all'art. 4, comma 6 del CCNL biennio economico 2000-2001, con oneri a carico del contratto;
- *componente accessoria*: riferita alla posizione di lavoro (non al profilo) di assegnazione, determinata a livello di ciascun Ente, in considerazione del tipo, delle caratteristiche e delle modalità di prestazione richiesta sulla singola posizione di lavoro; tale voce assorbe ogni attuale tipologia di indennizzo; in tale componente, e per specifiche figure professionali potrebbe prefigurarsi l'esigenza di prevedere una indennità omnicomprensiva anche del compenso per le prestazioni di lavoro straordinario;
- *componente variabile*: collegata al raggiungimento (certificato secondo modalità che implicano precise assunzioni di responsabilità in chi sia chiamato a tale compito, anche in ordine alle compatibilità economico-finanziarie delle scelte di incremento delle risorse disponibili a tale scopo) di tipologie di risultati ed alla valutazione della prestazione individuale, sulla base dei sistemi di valutazione in essere negli Enti;

prestazioni gli Enti dovranno provvedere ad adottarne uno prima di attivare la contrattazione integrativa.

- *componente per lavoro straordinario*: su base oraria, secondo la disciplina già in essere.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Nel rispetto del ruolo crescente assegnato al contratto integrativo, occorre comunque introdurre una clausola generale che agevoli la definizione del rapporto di tale livello negoziale con quello nazionale, prevedendo – quale chiave di lettura, quindi, dei contenuti delle materie affidate alla contrattazione di secondo livello e del loro rapporto con le corrispondenti discipline nazionali – che al CCNL competa definire i principi (a seconda dei casi, normativi e/o di garanzia) che regolano i diversi istituti negoziabili, principi la cui attuazione sia di pertinenza, di norma, del contratto integrativo.

In coerenza con quanto precisato per le relazioni sindacali in genere, le indicazioni che il CCNL dovrà contenere, con riguardo all'attività negoziale integrativa, attengono ai seguenti aspetti:

- rafforzamento del passaggio che impone tempi certi ed unicità della sessione negoziale (fatti salvi aspetti particolari), ad evitare trattative in pratica senza soluzione di continuità e code contrattuali, chiarendo in maniera più efficace le conseguenze del mancato accordo ed, in questa prospettiva, stabilendo in modo coerente che la situazione di incertezza, che ne derivi, possa inerire ai soli istituti economici, per i quali non si potrà prescindere da un accordo tra le parti;
- rispetto alle materie che il negoziato integrativo dovrà

- *componente per lavoro straordinario*: su base oraria, secondo la disciplina già in essere.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Nel rispetto del ruolo crescente assegnato al contratto integrativo, occorre comunque introdurre una clausola generale che agevoli la definizione del rapporto di tale livello negoziale con quello nazionale, prevedendo – quale chiave di lettura, quindi, dei contenuti delle materie affidate alla contrattazione di secondo livello e del loro rapporto con le corrispondenti discipline nazionali – che al CCNL competa definire i principi (a seconda dei casi, normativi e/o di garanzia) che regolano i diversi istituti negoziabili, principi la cui attuazione sia di pertinenza, di norma, del contratto integrativo.

In coerenza con quanto precisato per le relazioni sindacali in genere, le indicazioni che il CCNL dovrà contenere, con riguardo all'attività negoziale integrativa, attengono ai seguenti aspetti:

- rafforzamento del passaggio che impone tempi certi ed unicità della sessione negoziale (fatti salvi aspetti particolari), ad evitare trattative in pratica senza soluzione di continuità e code contrattuali, chiarendo in maniera più efficace le conseguenze del mancato accordo ed, in questa prospettiva, stabilendo in modo coerente che la situazione di incertezza, che ne derivi, possa inerire ai soli istituti economici, per i quali non si potrà prescindere da un accordo tra le parti;
- rispetto alle materie che il negoziato integrativo dovrà

affrontare non possono crearsi interferenze con gli altri momenti delle relazioni sindacali, come sopra detto;

- occorre inserire nel CCNL un espresso divieto di distribuzione a pioggia degli incentivi legati alla produttività.

La contrattazione collettiva nazionale potrebbe incentivare la possibilità di aggregazioni di Enti simili a livello territoriale, anche regionale, non solo nelle ipotesi attualmente previste, ma anche laddove valutazioni congiunte tra datori di lavoro e tra questi e le organizzazioni e rappresentanze sindacali portino a ravvisare l'opportunità di linee/percorsi di soluzione con carattere di uniformità per i suddetti Enti, prevedendo, a tale riguardo, la possibilità di costituzione di tavoli negoziali di livello territoriale solo sulla base di accordi tra gli Enti interessati.

Nei Comuni privi di figure dirigenziali dovrebbe essere consentita anche la partecipazione diretta della rappresentanza politica nella delegazione trattante di parte pubblica, tenuto conto del fatto che, soprattutto nei piccoli Comuni (sotto i 5000 abitanti) l'attività gestionale può essere attribuita agli organi politici (l.finanziaria 2002).

FONDO

Si ritiene necessario andare ad una semplificazione del calcolo per la costituzione del fondo ex art. 15 CCNL 98-2001. La contrattazione nazionale dovrà perciò, individuare una nuova disciplina per la quantificazione delle risorse destinate al trattamento accessorio che consenta, comunque, di garantire il valore del fondo già definito dagli enti con le voci aventi carattere di stabilità e che tenga conto anche delle risorse eventuali ed instabili già previste dalla vigente disciplina per la

affrontare non possono crearsi interferenze con gli altri momenti delle relazioni sindacali, come sopra detto;

- occorre inserire nel CCNL un espresso divieto di distribuzione a pioggia degli incentivi legati alla produttività.

La contrattazione collettiva nazionale potrebbe incentivare la possibilità di aggregazioni di Enti simili a livello territoriale, anche regionale, non solo nelle ipotesi attualmente previste, ma anche laddove valutazioni congiunte tra datori di lavoro e tra questi e le organizzazioni e rappresentanze sindacali portino a ravvisare l'opportunità di linee/percorsi di soluzione con carattere di uniformità per i suddetti Enti, prevedendo, a tale riguardo, la possibilità di costituzione di tavoli negoziali di livello territoriale solo sulla base di accordi tra gli Enti interessati.

Nei Comuni privi di figure dirigenziali dovrebbe essere consentita anche la partecipazione diretta della rappresentanza politica nella delegazione trattante di parte pubblica, tenuto conto del fatto che, soprattutto nei piccoli Comuni (sotto i 5000 abitanti) l'attività gestionale può essere attribuita agli organi politici (l.finanziaria 2002).

FONDO

Si ritiene necessario andare ad una semplificazione del calcolo per la costituzione del fondo ex art. 15 CCNL 98-2001, prevedendo che lo stesso sia costituito da una quota percentuale delle spese del personale sostenuta nell'anno precedente, come risulti dall'ultimo conto consuntivo approvato dall'Ente, o da spese comunque sostenute e certificate nell'ultimo esercizio. Tale percentuale potrebbe essere determinata all'interno di un "range".

generalità degli enti.

A tal fine l'Aran valuterà la percorribilità dell'adozione di un meccanismo, possibilmente parametrato ad una percentuale delle spese di personale, che consenta di graduare il fondo da un valore minimo pari a quello predetto fino ad un incremento pari alla percentuale che si destinerà al salario accessorio per l'anno 2003 delle predette risorse contrattuali, incrementabili, a parziale conferma del CCNL 1998-2001, fino ad un ulteriore 0,70% (di cui 0,20% finalizzato, esclusivamente dove previsto, alla valorizzazione degli incarichi per le alte professionalità) per gli Enti che rispettano i parametri di seguito indicati.

Lo scostamento dal valore minimo dovrà essere correlato alle specifiche situazioni organizzative dell'Ente od eventualmente differenziato per fasce di Enti. La quantificazione del fondo all'interno del valore del "range" dovrebbe rientrare nell'ambito dell'autonomia negoziale, tenendo conto che potranno eventualmente prevedere il fondo nella misura superiore alla percentuale di incremento massima che contrattualmente sarà prevista solo per gli enti locali che abbiano una spesa di personale inferiore al 32% dalla media delle entrate correnti od un rapporto dipendenti/popolazione inferiore ai parametri medi determinati dal vigente Decreto del Ministro dell'Interno.. Chi non rispetterà i 2 parametri potrà incrementare il fondo solo fino alla misura massima dell'incremento percentuale predetto. Per le Camere di Commercio i suddetti parametri fanno riferimento al valore medio nazionale di equilibrio economico-finanziario, pari a 35,48, indicato nel Decreto del Ministero Attività produttive del 27 maggio 2003. Per le Regioni i suddetti parametri fanno riferimento al rapporto spese di personale/spese correnti depurate della spesa sanitaria ed al rapporto dipendenti/popolazione.

Nella definizione del nuovo modello l'Aran dovrà garantire, con

Lo scostamento dal valore minimo dovrà essere correlato alle specifiche situazioni organizzative dell'Ente od eventualmente differenziato per fasce di Enti. La quantificazione del fondo all'interno del valore del "range" dovrebbe rientrare nell'ambito dell'autonomia negoziale. Se il valore del fondo calcolato in base alla percentuale massima prevista dovesse risultare inferiore al fondo determinato nell'anno precedente l'Ente è autorizzato a confermare quel valore.

dettagliata relazione tecnica, la certezza che i nuovi oneri siano contenuti entro le misure definite dal presente atto di indirizzo per il biennio 2002-2003.

E' altresì necessario intervenire sull'attuale articolazione del fondo art.17 dello stesso CCNL 98-2001, consentendo agli Enti una maggiore flessibilità nella destinazione e utilizzo delle risorse finalizzate alla componente accessoria e variabile, evitandone tuttavia la distribuzione a pioggia. .

Per le Camere di commercio le risorse dei progetti finalizzati di cui all'art. 15, lett. N), CCNL 1.4.99, dovranno essere anch'esse destinate al finanziamento della componente variabile, collegata al risultato ed alla valutazione della prestazione individuale.

Per tutti gli Enti occorre sottolineare che gli incentivi di progettazione sono al lordo degli oneri riflessi.

RELAZIONI SINDACALI

Sulla base delle disposizioni contrattuali in vigore le relazioni sindacali, a livello di singolo Ente, si ripartiscono in più forme, a seconda dei contenuti ai quali le stesse sono inerenti.

E' avviso comune che l'attuale architettura del sistema determini limiti operativi che creano difficoltà di gestione del sistema delle risorse umane, dei processi di innovazione dell'organizzazione del lavoro, nonché dello stesso sistema di relazioni sindacali.

Occorre, pertanto, intervenire sui livelli negoziali da attivare (attualmente contrattazione, concertazione, informazione, consultazione), sulle formalità procedurali da seguire, sulle competenze di ciascuno dei suddetti livelli.

In linea con tali premesse, compito della contrattazione

E' altresì necessario intervenire sull'attuale articolazione del fondo art.17 dello stesso CCNL 98-2001, consentendo agli Enti una maggiore flessibilità nella destinazione e utilizzo delle risorse finalizzate alla componente accessoria e variabile, evitandone tuttavia la distribuzione a pioggia. .

Per le Camere di commercio le risorse dei progetti finalizzati di cui all'art. 15, lett. N), CCNL 1.4.99, dovranno essere anch'esse destinate al finanziamento della componente variabile, collegata al risultato ed alla valutazione della prestazione individuale.

Per tutti gli Enti occorre sottolineare che gli incentivi di progettazione sono al lordo degli oneri riflessi.

RELAZIONI SINDACALI

Sulla base delle disposizioni contrattuali in vigore le relazioni sindacali, a livello di singolo Ente, si ripartiscono in più forme, a seconda dei contenuti ai quali le stesse sono inerenti.

E' avviso comune che l'attuale architettura del sistema determini limiti operativi che creano difficoltà di gestione del sistema delle risorse umane, dei processi di innovazione dell'organizzazione del lavoro, nonché dello stesso sistema di relazioni sindacali.

Occorre, pertanto, intervenire sui livelli negoziali da attivare (attualmente contrattazione, concertazione, informazione, consultazione), sulle formalità procedurali da seguire, sulle competenze di ciascuno dei suddetti livelli.

In linea con tali premesse, compito della contrattazione collettiva

collettiva nazionale sarebbe, pertanto, quello di rivisitare il modello esistente secondo le seguenti direzioni:

- operare una precisa distinzione tra contrattazione integrativa e le altre forme di confronto con le organizzazioni sindacali, chiarendo – per queste ultime – caratteristiche, modalità, tempi ed effetti delle eventuali intese che in tali casi dovessero raggiungersi;
- ricondurre la concertazione alla logica originaria di confronto costruttivo tra le parti, evitandone la ricaduta in ambito contrattuale;
- evitare che la stessa materia possa essere affrontata, sotto profili diversi e con sovrapposizioni in più livelli di relazioni sindacali.
- Individuare tempi certi per la contrattazione integrativa alla scadenza delle quali l'Ente possa determinarsi autonomamente, tranne che per le materie direttamente collegate al trattamento economico

PARTE GIURIDICA

ORDINAMENTO PROFESSIONALE E CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

Occorre individuare differenziazioni nell'applicazione di singoli istituti contrattuali rispetto alle dimensioni ed alla complessità organizzativa del singolo Ente, prevedendo, ove necessario, apposite normative differenziate per i piccoli Comuni, elaborando comunque ipotesi differenziate per i Comuni privi del personale dirigenziale.

nazionale sarebbe, pertanto, quello di rivisitare il modello esistente secondo le seguenti direzioni:

- operare una precisa distinzione tra contrattazione integrativa e le altre forme di confronto con le organizzazioni sindacali, chiarendo – per queste ultime – caratteristiche, modalità, tempi ed effetti delle eventuali intese che in tali casi dovessero raggiungersi;
- ricondurre la concertazione alla logica originaria di confronto costruttivo tra le parti, evitandone la ricaduta in ambito contrattuale;
- evitare che la stessa materia possa essere affrontata, sotto profili diversi e con sovrapposizioni in più livelli di relazioni sindacali.
- Individuare tempi certi per la contrattazione integrativa alla scadenza delle quali l'Ente possa determinarsi autonomamente, tranne che per le materie direttamente collegate al trattamento economico.

PARTE GIURIDICA

Occorre individuare differenziazioni nell'applicazione di singoli istituti contrattuali rispetto alle dimensioni ed alla complessità organizzativa del singolo Ente, prevedendo, ove necessario, apposite normative differenziate per le Regioni, le Province, le Camere di Commercio, i Comuni Metropolitan, e i piccoli Comuni, elaborando comunque ipotesi differenziate per i Comuni privi del personale dirigenziale.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE E CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

a) Le attuali posizioni giuridiche B/3 e D/3 verranno considerate posizioni economiche al pari delle altre della stessa categoria; b) Prevedere, nell'ambito del personale appartenente alla categoria D, un livello giuridico superiore (D super) non raggiungibile economicamente per progressione orizzontale, dagli attuali dipendenti inquadrati nell'ambito della categoria D. L'accesso alla categoria "D super" dovrà essere consentito, oltre che dall'esterno, solo ai dipendenti inquadrati nella categoria D, a prescindere dalla posizione economica raggiunta al momento della entrata in vigore del contratto. L'eventuale inquadramento nella categoria D super (previa selezione interna e/esterna/ potrà avvenire solo a partir dal 31 dicembre 2003, nel rispetto, da parte dei singoli enti nell'ambito della propria autonomia organizzativa, della legislazione vigente in materia di organici e di assunzioni; c) I criteri di classificazione del personale dovrebbero far riferimento ai seguenti fattori: conoscenze teoriche e pratiche; competenze; ampiezza e complessità del ruolo; posizione di standardizzazione o autonomia; responsabilità e finalità; gestione delle informazioni. Le indicazioni specificate alla lettera b) non si applicano, in sede di prima applicazione, agli Enti nella cui dotazione organica non si prevedano figure dirigenziali. Le indicazioni specificate alla lettera b) non si applicano ai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.	a) L'attuale posizione giuridica D3 verrà considerata posizione economica al pari delle altre; b) Prevedere, nell'ambito del personale appartenente alla categoria D, un livello giuridico superiore,(D super) non raggiungibile economicamente per progressione orizzontale, dagli attuali dipendenti inquadrati nell'ambito della categoria D. L'accesso alla categoria D super dovrà essere consentito, oltre che dall'esterno, solo ai dipendenti inquadrati nella categoria D, a prescindere dalla posizione economica raggiunta al momento della entrata in vigore del contratto. c) I criteri di classificazione del personale dovrebbero far riferimento ai seguenti fattori: conoscenze teoriche e pratiche; competenze; ampiezza e complessità del ruolo; posizione di standardizzazione o autonomia; responsabilità e finalità; gestione delle informazioni. Le indicazioni specificate alla lettera b) non si applicano, in sede di prima applicazione, agli Enti nella cui dotazione organica non si prevedano figure dirigenziali. Le indicazioni specificate alla lettera b) non si applicano ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, alle Regioni, alle Province e alle Camere di Commercio.
---	--

INCARICHI PER “POSIZIONI ORGANIZZATIVE”

In una logica che assicuri uno sviluppo di continuità degli attuali contenuti contrattuali, la valorizzazione del ruolo e dei contenuti professionali di alcune delle tipologie di funzioni attualmente collocate nella categoria D, potrà trovare una soluzione apportando correttivi all'istituto delle posizioni organizzative.

Si deve puntare ad una più chiara ridefinizione dell'istituto delle posizioni organizzative rendendolo oggetto, solo negli Enti provvisti di figure dirigenziali, di quelle responsabilità gestionali, di staff e/o specialistiche che giustifichino la diretta relazione organizzativa e collaborativa con la dirigenza (deve essere mantenuto anche per tale istituto la caratteristica di incarico a termine e della valutazione della prestazione).

Occorre sottolineare che i titolari di posizioni organizzative negli Enti con figure dirigenziali possono esercitare, su delega, funzioni dirigenziali, nel rispetto, per gli Enti Locali, di quanto stabilito dalla legge 145/2002 e per le Regioni dalle leggi regionali. In caso di deleghe dirigenziali temporanee occorre precisare che l'Ente, nella sua autonomia organizzativa, dovrà tenere conto, nella determinazione della retribuzione di posizione, dell'esercizio di tali deleghe o potrà prevedere indennità aggiuntive, finanziate dal contratto. Modalità e criteri dovranno essere oggetto di informazione e concertazione con le rappresentanze sindacali.

L'attribuzione degli incarichi di posizioni organizzative potrà riguardare tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D (comprensiva della Dsuper).

Occorre dare la possibilità ai Comuni di piccole dimensioni o

INCARICHI PER “POSIZIONI ORGANIZZATIVE”

In una logica che assicuri uno sviluppo di continuità degli attuali contenuti contrattuali, la valorizzazione del ruolo e dei contenuti professionali di alcune delle tipologie di funzioni attualmente collocate nella categoria D, potrà trovare una soluzione apportando correttivi all'istituto delle posizioni organizzative.

Si deve puntare ad una più chiara ridefinizione dell'istituto delle posizioni organizzative rendendolo oggetto, solo negli Enti provvisti di figure dirigenziali di quelle responsabilità gestionali, di staff e/o specialistiche che giustifichino la diretta relazione organizzativa e collaborativa con la dirigenza (deve essere mantenuto anche per tale istituto la caratteristica di incarico a termine e della valutazione della prestazione).

Occorre sottolineare che i titolari di posizioni organizzative negli Enti con figure dirigenziali possono esercitare, su delega, funzioni dirigenziali, nel rispetto, per gli Enti Locali, di quanto stabilito dalla legge 145/2002 e per le Regioni dalle leggi regionali. In caso di deleghe dirigenziali temporanee occorre precisare che l'Ente, nella sua autonomia organizzativa, potrà prevedere indennità aggiuntive, finanziate dal contratto. Modalità e criteri dovranno essere oggetto di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali.

Occorre dare la possibilità ai Comuni di piccole dimensioni o

comunque privi di figure dirigenziali di individuare all'interno dell'Ente posizioni di responsabilità, anche non apicale, svincolate dall'istituto contrattuale, prevedendo un'attribuzione di indennità, con parametri differenziati a seconda delle dimensioni organizzative dell'Ente, tenuto conto che nei Comuni, dove non sia prevista la dirigenza, i titolari di posizione organizzativa dovrebbero, su espressa disposizione contrattuale, coincidere con i responsabili di struttura (responsabili di servizio) che potranno, a loro volta, anche delegare parte delle predette funzioni a dipendenti che ricoprano la posizione giuridica immediatamente inferiore.

In questo senso la retribuzione di posizione dovrebbe variare da un valore minimo pari al 50% in meno di quello attuale ad uno massimo pari al 50% in più sempre di quello attuale mentre la retribuzione di risultato dovrebbe potere raggiungere, come valore massimo, il 50% di quello della nuova retribuzione di posizione, a prescindere dall'inquadramento giuridico rivestito dal dipendente nell'ambito delle risorse a tal fine destinate nel bilancio degli enti.

AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Le esigenze di fondo che portano all'istituzione dell'area sono:

- a) poter inserire (con trattamenti economici adeguati) specialisti che siano portatori di competenze nuove o comunque elevate, sviluppate in esperienze lavorative svolte anche in altri contesti e rilevabili da un adeguato curriculum professionale, sia legate a titoli di studio (master, lauree specialistiche) che al possesso di abilitazioni (albi..)
- b) di valorizzare e retribuire le stesse competenze sviluppate da personale già in servizio, previa adeguata valutazione
- c) di poter riconoscere e motivare l'assunzione di particolari

comunque privi di figure dirigenziali di individuare all'interno dell'Ente posizioni di responsabilità, anche non apicale, svincolate dall'istituto contrattuale, prevedendo un'attribuzione di indennità, con parametri differenziati a seconda delle dimensioni organizzative dell'Ente, tenuto conto che nei Comuni, dove non sia prevista la dirigenza, i titolari di posizione organizzativa dovrebbero, su espressa disposizione contrattuale, coincidere con i responsabili apicali di struttura che potranno, a loro volta, anche delegare parte delle predette funzioni a dipendenti che ricoprano la posizione giuridica, immediatamente inferiore

SEZIONE AUTONOMA PER LE REGIONI, PROVINCE E CAMERE DI COMMERCIO

AREA DELLE ALTE PROFESSIONALITA'

Le esigenze di fondo che portano all'istituzione dell'area sono:

- d) poter inserire (con trattamenti economici adeguati e prospettive di miglioramento economico) specialisti che siano portatori di competenze nuove o comunque elevate, sviluppate in esperienze lavorative svolte anche in altri contesti e rilevabili da un adeguato curriculum professionale, sia legate a titoli di studio (master, lauree specialistiche) che al possesso di abilitazioni (albi..)
- e) di valorizzare e retribuire le stesse competenze quando sviluppate da personale già in servizio, previa adeguata

responsabilità, con ulteriori strumenti rispetto alle attuali
“posizioni organizzative”

Per il finanziamento di queste posizioni, si attinge al fondo.

COMANDO TRA PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Occorre regolamentare l'istituto del comando tra Pubbliche amministrazioni, stabilendo la necessità del consenso del dipendente e le modalità di copertura dei posti della dotazione organica coinvolti nel suddetto istituto del comando.

PROGRESSIONI VERTICALI

selezione

f) di poter riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità, con ulteriori strumenti rispetto alle attuali "posizioni organizzative"

I primi due punti hanno implicazioni diverse dal terzo:

- Le esigenze di cui ai punti a) e b) possono essere soddisfatte in modo adeguato solo dall'istituzione di nuovi livelli stipendiali (con attribuzione permanente). Si riconosce in sostanza il possesso di competenze superiori retribuite con livelli retributivi iniziali e di sviluppo maggiori rispetto all'attuale progressione D1-D5.
- L'esigenza del punto c) ha carattere diverso perché la responsabilità attribuita può nel tempo venire meno o modificarsi per diversi motivi, anche di carattere organizzativo; si salvaguarda quindi meglio la flessibilità con una retribuzione legata alla posizione rivestita pro tempore, come con le attuali "posizioni organizzative", in parte da rivedere nel valore e nelle regole di riferimento, affrontando in particolare l'aspetto del rapporto tra posizione e risultato portandolo a favore di quest'ultimo.

COMANDO TRA PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Occorre regolamentare l'istituto del comando tra Pubbliche amministrazioni, stabilendo la necessità del consenso del dipendente e le modalità di copertura dei posti della dotazione organica coinvolti nel suddetto istituto del comando.

Lo sviluppo di carriera attraverso *progressioni verticali* avviene esclusivamente attraverso procedure di selezione professionale con esami, disciplinate dagli Enti in considerazione delle loro specifiche esigenze organizzative, nel rispetto di quanto sancito da recenti decisioni della Corte Costituzionale. Le procedure di progressioni verticali di carriera non possono esaurire i posti disponibili nella dotazione organica.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per quanto concerne lo sviluppo economico orizzontale all'interno delle categorie il sistema di attribuzione dovrebbe portare ad una semplificazione nell'applicazione di questo istituto contrattuale, soprattutto per le categorie a più basso contenuto professionale, mentre l'anzianità, ove assunta come parametro valutativo, dovrebbe essere valutata in misura inversamente proporzionale al livello di inquadramento nelle categorie. Per quanto riguarda il finanziamento delle predette progressioni occorre stabilire un limite economico massimo del relativo fondo. Occorre chiarire altresì che le somme utilizzate per le progressioni economiche orizzontali, restano finanziate a carico dello specifico fondo.

Verificare l'opportunità, per i soli Enti Locali, di prevedere un limite economico massimo di finanziamento calcolato in percentuale rispetto al fondo stesso, con possibilità di incremento, nei limiti del fondo, legato all'andamento della spesa del personale rispetto alle spese correnti dell'Ente.

COMUNI ASSOCIATI E UNIONI DI COMUNI

In considerazione del crescente utilizzo da parte dei piccoli

PROGRESSIONI VERTICALI

Lo sviluppo di carriera attraverso *progressioni verticali* avviene esclusivamente attraverso procedure di selezione professionale con esami, disciplinate dagli Enti in considerazione delle loro specifiche esigenze organizzative, nel rispetto di quanto sancito da recenti decisioni della Corte Costituzionale. Le procedure di progressioni verticali di carriera non possono esaurire i posti disponibili nella dotazione organica.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Per quanto concerne lo sviluppo economico orizzontale all'interno delle categorie il sistema di attribuzione dovrebbe portare ad una semplificazione nell'applicazione di questo istituto contrattuale, soprattutto per le categorie a più basso contenuto professionale, mentre l'anzianità, ove assunta come parametro valutativo, dovrebbe essere valutata in misura inversamente proporzionale al livello di inquadramento nelle categorie. Per quanto riguarda il finanziamento delle predette progressioni occorre stabilire un limite economico massimo del relativo fondo. Occorre chiarire altresì che le somme utilizzate per le progressioni economiche orizzontali, restano a carico dello specifico fondo.

Verificare l'opportunità, per i soli Enti Locali, di prevedere un limite economico massimo di finanziamento calcolato in percentuale rispetto al fondo stesso, con possibilità di incremento legata all'andamento della spesa del personale rispetto alle spese correnti dell'Ente.

COMUNI ASSOCIATI E UNIONI DI COMUNI

Comuni di forme di gestione associata di servizi/funzioni ed in particolare di Unioni di Comuni ed al fine di incentivare meccanismi che realizzino forme di risparmio per gli Enti, occorre individuare all'interno del nuovo contratto una serie di previsioni "ad hoc" per i Comuni che intendano associarsi ed in particolare per le Unioni di Comuni, individuando possibili meccanismi contrattuali per riconoscere al personale utilizzato per i servizi gestiti in forma associata particolari incentivi economici e deroghe al divieto della doppia indennità, consentendo di contrattare indennità aggiuntive, percentualmente significative. Inoltre è necessario individuare per il personale assegnato alle Unioni di Comuni maggiori garanzie e un più elastico sistema che consenta il transito all'Unione di tale personale dai singoli Comuni aderenti.

In particolare per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso le Unioni occorre consentire una contrattazione decentrata "ad hoc", finalizzata alla gestione di un fondo appositamente costituito, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Unione stessa.

Per i Comuni che gestiscono servizi in forma associata e per le Unioni di Comuni occorre prescindere dal limite percentuale delle assunzioni a part-time attualmente stabilito nella misura del 25%.

Occorrerebbe altresì individuare dei meccanismi che favoriscano l'applicazione dell'art. 6 del CCNL '99 in merito alla Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

TEMPO DETERMINATO

Le disposizioni in vigore per le assunzioni a tempo determinato,

In considerazione del crescente utilizzo da parte dei piccoli Comuni di forme di gestione associata di servizi/funzioni ed in particolare di Unioni di Comuni ed al fine di incentivare meccanismi che realizzino forme di risparmio per gli Enti, occorre individuare all'interno del nuovo contratto una serie di previsioni "ad hoc" per i Comuni che intendano associarsi ed in particolare per le Unioni di Comuni, individuando possibili meccanismi contrattuali per riconoscere al personale utilizzato per i servizi gestiti in forma associata particolari incentivi economici e deroghe al divieto della doppia indennità, consentendo di contrattare indennità aggiuntive, percentualmente significative. Inoltre è necessario individuare per il personale assegnato alle Unioni di Comuni maggiori garanzie e un più elastico sistema che consenta il transito all'Unione di tale personale dai singoli Comuni aderenti.

In particolare per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso le Unioni occorre consentire una contrattazione decentrata "ad hoc", finalizzata alla gestione di un fondo appositamente costituito, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'Unione stessa.

Per i Comuni che gestiscono servizi in forma associata e per le Unioni di Comuni occorre prescindere dal limite percentuale delle assunzioni a part-time attualmente stabilito nella misura del 25%.

Occorrerebbe altresì individuare dei meccanismi che favoriscano l'applicazione dell'art. 6 del CCNL '99 in merito alla Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

TEMPO DETERMINATO

riportate nel CCNL del 14.09.2000, .non sono adeguate ai principi del D.lgs 368/2001

Si rende necessario, pertanto, allineare tali disposizioni a quelle che, nell'osservanza delle normative U.E., sono state successivamente emanate, ma con effetto limitato all'ambito privato.

Al contempo, pare opportuno rideterminare la disciplina per le assunzioni con contratto di formazione-lavoro recependo puntualmente le vigenti disposizioni legislative in materia nell'ambito dell'articolato contrattuale.

MOBILITA' E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Le privatizzazioni e le esternalizzazioni realizzate e la conseguente necessità di sostenere con particolari modalità le società costituite, ma anche la valenza formativa di esperienze lavorative in aziende pubbliche o private, inducono a valutare l'opportunità di introdurre clausole che permettano di realizzare la mobilità temporanea di dipendenti pubblici verso tali soggetti, con la possibilità di prevederne il rientro, entro un certo termine, alle dipendenze dell'Ente secondo le indicazioni della legge 145/2002 per il sistema delle Autonomie locali o sulla base di leggi regionali per le Regioni con garanzia del mantenimento della posizione giuridica, economica fondamentale e previdenziale acquisita. .

Si propone quindi di prevedere che il personale dipendente, a domanda e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, possa essere temporaneamente trasferito – con oneri a carico del soggetto ricevente – verso aziende pubbliche o private. Durante tale periodo, previa regolamentazione da parte dell'Ente relativamente ai tempi e alle modalità, il rapporto di lavoro con l'Ente sarà ad ogni effetto sospeso ed ogni onere

Le disposizioni in vigore per le assunzioni a tempo determinato, riportate nel CCNL del 14.09.2000,.non sono adeguate ai principi del D.lgs 368/2001.

Si rende necessario, pertanto, allineare tali disposizioni a quelle che, nell'osservanza delle normative U.E., sono state successivamente emanate, ma con effetto limitato all'ambito privato.

Al contempo, pare opportuno rideterminare la disciplina per le assunzioni con contratto di formazione-lavoro recependo puntualmente le vigenti disposizioni legislative in materia nell'ambito dell'articolato contrattuale.

MOBILITA' E RISOLUZIONE CONSENSUALE

Le privatizzazioni e le esternalizzazioni realizzate e la conseguente necessità di sostenere con particolari modalità le società costituite, ma anche la valenza formativa di esperienze lavorative in aziende pubbliche o private, inducono a valutare l'opportunità di introdurre clausole che permettano di realizzare la mobilità temporanea di dipendenti pubblici verso tali soggetti, con la possibilità di prevederne il rientro, entro un certo termine, alle dipendenze dell'Ente secondo le indicazioni della legge 145/2002 per il sistema delle Autonomie locali o sulla base di leggi regionali per le Regioni con garanzia del mantenimento della posizione giuridica, economica fondamentale e previdenziale acquisita.

Si propone quindi di prevedere che il personale dipendente, a domanda e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, possa essere temporaneamente trasferito – con oneri a carico del soggetto ricevente – verso aziende pubbliche o private. Durante tale periodo, previa regolamentazione da parte dell'Ente relativamente ai tempi e alle modalità, il rapporto di

relativo al nuovo rapporto di lavoro instaurato sarà a carico dell'Azienda.

Al termine del predetto periodo il rapporto di lavoro con l'Ente sarà riattivato.

A fronte di problemi organizzativi e di ristrutturazione degli Enti, si propone di introdurre, su iniziativa di questi, la possibilità di attivare l'istituto della risoluzione consensuale e di sperimentare nuovi meccanismi di gestione di eventuali eccedenze occupazionali, tenendo conto che l'eventuale incentivo all'esodo va ripensato, in relazione al diverso ruolo organizzativo del personale non dirigenziale.

PART-TIME

Occorre modificare la normativa esistente nel senso di consentire, quanto meno negli Enti privi di figure dirigenziali, il part-time anche ai dipendenti che ricoprano posizioni di responsabilità ed in particolare nei piccoli Comuni e nei Comuni associati, per i responsabili apicali di struttura.

PERSONALE TRASFERITO DALLE REGIONI E DALLO STATO AGLI ENTI LOCALI

In relazione ai consistenti flussi dovuti al trasferimento agli Enti locali ed alle Camere di Commercio del personale proveniente dalle Regioni e dallo Stato, a seguito dell'attuazione del D.Lgs 112/98, si rende necessario armonizzare per il suddetto personale il loro trattamento economico fondamentale con quello del personale del Comparto Regioni -Enti locali, prevedendone, pur nel mantenimento dell'entità delle retribuzioni originarie, un parziale e graduale riassorbimento.

lavoro con l'Ente sarà ad ogni effetto sospeso ed ogni onere relativo al nuovo rapporto di lavoro instaurato sarà a carico dell'Azienda.

Al termine del predetto periodo il rapporto di lavoro con l'Ente sarà riattivato.

A fronte di problemi organizzativi e di ristrutturazione degli Enti, si propone di introdurre, su iniziativa di questi, la possibilità di attivare l'istituto della risoluzione consensuale e di sperimentare nuovi meccanismi di gestione di eventuali eccedenze occupazionali, tenendo conto che l'eventuale incentivo all'esodo va ripensato, in relazione al diverso ruolo organizzativo del personale non dirigenziale.

PART-TIME

Occorre modificare la normativa esistente nel senso di consentire, quanto meno negli Enti, privi di figure dirigenziali, il part-time anche ai dipendenti che ricoprano posizioni di responsabilità ed in particolare nei piccoli Comuni e nei Comuni associati, per i responsabili apicali di struttura.

PERSONALE TRASFERITO DALLE REGIONI E DALLO STATO AGLI ENTI LOCALI

In relazione ai consistenti flussi dovuti al trasferimento agli Enti locali ed alle Camere di Commercio del personale proveniente dalle Regioni e dallo Stato, a seguito dell'attuazione del D.Lgs 112/98, si rende necessario armonizzare per il suddetto personale il loro trattamento economico fondamentale con quello del personale del Comparto Regioni-Enti locali,

PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Per il personale appartenente agli Uffici Stampa e all'URP, la spesa relativa ai loro inquadramenti, che saranno previsti dal CCNQ, attualmente in discussione presso l'ARAN, non potranno che essere finanziati con le disponibilità di spesa dei contratti del quadriennio 2002-2005 e del biennio 2002-2003.

In ogni caso per il Comparto Regioni- Enti locali l'inquadramento al predetto personale non potrà che essere differenziato all'interno del "range" retributivo che sarà contrattualmente previsto, a seconda della tipologia organizzativa del singolo Ente di appartenenza.

CONNESSIONI TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

È opportuno rivedere le norme sulle connessioni tra procedimento penale e procedimento disciplinare – compresa la disciplina della sospensione cautelare – anche alla luce della legge n. 97 del 2001. Salva l'inderogabilità di quest'ultima, la normativa andrebbe per lo meno aggiornata nei riferimenti normativi (T.U. e non L.55/1990, ad esempio) e, meglio coordinata al suo interno; prevedendo, tra le altre cose, una disciplina più chiara e completa della c.d. "restitutio in integrum" a seguito di sospensione cautelare e di conclusiva condanna penale.

prevedendone, pur nel mantenimento dell'entità delle retribuzioni originarie, un parziale e graduale riassorbimento.

PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E DI COMUNICAZIONE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Per il personale appartenente agli Uffici Stampa e all'URP, la spesa relativa ai loro inquadramenti, che saranno previsti dal CCNQ, attualmente in discussione presso l'ARAN, non potranno che essere finanziati con le disponibilità di spesa dei contratti del quadriennio 2002-2005 e del biennio 2002-2003.

In ogni caso per il Comparto Regioni-Enti locali l'inquadramento al predetto personale non potrà che essere differenziato all'interno del "range" retributivo che sarà contrattualmente previsto, a seconda della tipologia organizzativa del singolo Ente di appartenenza.

CONNESSIONI TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

È opportuno rivedere le norme sulle connessioni tra procedimento penale e procedimento disciplinare – compresa la disciplina della sospensione cautelare – anche alla luce della legge n. 97 del 2001. Salva l'inderogabilità di quest'ultima, la normativa andrebbe per lo meno aggiornata nei riferimenti normativi (T.U. e non L.55/1990, ad esempio) e, meglio coordinata al suo interno; prevedendo, tra le altre cose, una disciplina più chiara e completa della c.d. "restitutio in integrum" a seguito di

VIGILANZA Il Comitato di settore, in presenza di nuove disposizioni legislative in materia di polizia municipale, non è contrario alla eventuale creazione di una sezione specifica, all'interno del contratto di Comparto, purchè le relative risorse aggiuntive, eventualmente previste, siano finanziate dal Governo. TESTO UNICO DELLE NORME CONTRATTUALI E' necessario predisporre un testo unico delle norme contrattuali vigenti che tenga conto dell'intera disciplina contrattuale intervenuta dal 1995 ad oggi, per renderne più semplice ed essenziale la comprensione e l'utilizzo, con l'avvicinamento ai modelli dei contratti del settore privato.	sospensione cautelare e di conclusiva condanna penale. VIGILANZA Il Comitato di settore, in presenza di nuove disposizioni legislative in materia di polizia municipale, non è contrario alla eventuale creazione di una sezione specifica, all'interno del contratto di Comparto, purché le relative risorse aggiuntive, eventualmente previste, siano finanziate dal Governo. TESTO UNICO DELLE NORME CONTRATTUALI E' necessario predisporre un testo unico delle norme contrattuali vigenti che tenga conto dell'intera disciplina contrattuale intervenuta dal 1995 ad oggi, per renderne più semplice ed essenziale la comprensione e l'utilizzo, con l'avvicinamento ai modelli dei contratti del settore privato.
---	---