

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
COMPARTO AZIENDE E AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO
1998 - 2001**

**ESTRATTO PER
MONOPOLI DI STATO -
ETI - ENTE TABACCHI ITALIANI**

**A CURA DEI COLLETTIVI DI BASE
LISTE RSU SLAI-COBAS**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
COMPARTO AZIENDE E AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO
1998 - 2001**

(ESTRATTO: MONOPOLI DI STATO - ETI)

INDICE

PARTE PRIMA: NORME COMUNI

TITOLO I - Disposizioni generali

CAPO I:

ART. 1: CAMPO DI APPLICAZIONE	4
ART. 2 : DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.....	4

TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali

CAPO I : Disposizioni generali.

ART. 3 : OBIETTIVI E STRUMENTI	5
ART. 4: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA.....	5
ART. 5: TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO	5
ART. 6 : SISTEMA DI PARTECIPAZIONE.....	6
ART. 7 : COMITATO PARI OPPORTUNITÀ'	7

CAPO II: I soggetti sindacali

ART. 8 : SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	7
ART. 9 : TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI.....	8
ART. 10 : COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	8

CAPO III: Procedure di raffreddamento dei conflitti

ART. 11 : CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	8
ART. 12 : INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI	9

TITOLO III Rapporto di lavoro

CAPO I Flessibilità del rapporto di lavoro

ART. 13 : RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	9
ART. 14 : ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	10
ART.15 : TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	10
ART. 16 : MANSIONI SUPERIORI.....	10
ART. 17 : RIDUZIONE DELL'ORARIO	11
ART.18 : FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE	11

TITOLO IV: Norme comuni finali

ART.19 : NORME DI RINVIO.....	12
ART. 20 : TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE	12
ART. 21 : COMMISSIONE DI STUDIO.....	12
DICHIARAZIONE A VERBALE.....	12

PARTE SECONDA : SEZIONI SPECIALI

SEZIONE SECONDA: AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

TITOLO I - Le materie delle relazioni sindacali

ART. 52 : CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	13
ART. 53 : LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE	13

TITOLO II: ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I: Sistema di classificazione

ART. 54 : AREE DI INQUADRAMENTO	15
ART. 55 : ACCESSO DALL'ESTERNO.....	15
ART. 56 : PASSAGGI INTERNI.....	15
ART. 57 : NORME DI PRIMA APPLICAZIONE.....	16

CAPO II : PROGRESSIONE ECONOMICA

ART. 58 : SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE E CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA	17
---	----

CAPO III	
ART. 59 : RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO	17
TITOLO III : TRATTAMENTO ECONOMICO	
CAPO I	
ART. 60 : STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE	17
ART. 61 : TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE	18
ART. 62 : EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI.....	18
ART. 63 : INDENNITA'.....	18
CAPO II	
ART.64 : FINANZIAMENTO DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO.....	18
ART. 65 : FONDI DI AMMINISTRAZIONE	18
ART. 66 : UTILIZZO DEI FONDI	19
TITOLO IV : NORME FINALI, TRANSITORIE E DI RINVIO	
ART. 67 : DISPOSIZIONI PARTICOLARI	19
Allegato A.....	19
TABELLA B	24
TABELLA C	25
TABELLA D	26
TABELLA E.....	27
TABELLA F	28
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	28
DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN.....	28
<u>PARTE TERZA: NORME COMUNI FINALI</u>	
ART. 86 : DISAPPLICAZIONI	28
APPENDICE A CURA DELLO SLAI-COBAS	
NORME CORRELATE	30
PRINCIPALI DIFFERENZE RISPETTO AL PRECEDENTE C.C.N.L.	32

PARTE PRIMA

NORME COMUNI

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti e i Vigili volontari ausiliari, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 10 del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 2 giugno 1998, ovvero:
 - Corpo Nazionale vigili del fuoco;
 - Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato;
 - Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (A.I.M.A.)
2. Per il personale della Cassa Depositi e Prestiti, essendo stata sospesa dal giudice ordinario in via cautelare, con sentenza del 22 maggio 1999, l'applicazione dell'accordo quadro di cui al comma 1, la contrattazione collettiva, ai sensi del protocollo del 27 luglio 1999 che fa parte integrante, quale allegato, del presente Contratto, è stata rinviata alla conclusione del giudizio di merito.
3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità o a mutamento di regime giuridico in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale o aziendale nel comparto o categoria di destinazione.
4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.
5. Nelle Province autonome di Trento e Bolzano il presente CCNL è suscettibile di essere integrato ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste.
6. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni apportate dal d.lgs. 4 novembre 1997, n.396 e dal d.lgs.31 marzo 1998, n. 80, è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n.29 del 1993.
7. Il riferimento a ciascuna Azienda o Amministrazione autonoma dello Stato è riportato nel resto del presente contratto come Amministrazione.
8. Nella Parte I del presente Contratto sono riportate le norme generali e comuni delle Aziende o Amministrazioni Autonome dello Stato, mentre la Parte seconda è costituita dalle apposite Sezioni I, II e III in cui sono riportate le norme specifiche delle Amministrazioni di cui al comma 1, ovvero le integrazioni alla medesima Parte prima.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, comma 1 del d.lgs. 29 del 1993.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

ART. 3

OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 49 del D. Lgs. 29/1993;
- b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
- c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

1. Le parti di cui all'art.10 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse dei Fondi previsti nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse dei Fondi di cui al comma 1 fra le varie finalità di utilizzo indicate nelle apposite sezioni dedicate a ciascuna Amministrazione.
3. Nelle medesime sezioni sono, altresì, indicate le materie, che in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione, tenendo conto dei risultati delle conferenze e delle procedure di partecipazione, possono essere prioritariamente regolate per ciascuna Amministrazione del comparto.
4. Il livello periferico di contrattazione riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali dell'Amministrazione, l'ambito territoriale di riferimento delle materie oggetto di trattativa in relazione ai singoli argomenti e si svolge presso le sedi individuate per la contrattazione integrativa in connessione con le sedi di elezione delle RSU, ai sensi dell'accordo integrativo di comparto sottoscritto il 5 novembre 1998 e pubblicato sul supplemento ordinario n. 204 alla Gazzetta Ufficiale n. 292 del 15 dicembre 1998. Il livello periferico di contrattazione deve essere in ogni caso unico, essendo esclusa la possibilità di dar luogo a più livelli di negoziato per le stesse materie. Il contratto integrativo nazionale, di cui al comma 1, secondo le caratteristiche ordinamentali della Amministrazione, può prevedere forme di raccordo per la definizione delle materie demandate alle sedi periferiche per le quali occorre pervenire a soluzioni omogenee nell'ambito regionale, provinciale e sub provinciale di riferimento.
5. La contrattazione integrativa si svolge al livello periferico, tenendo conto dei risultati delle conferenze di servizio e delle procedure di partecipazione, sulle materie previste nelle relative sezioni per ciascuna delle Amministrazione del comparto.
6. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.
7. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.
8. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 5

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente C.C.N.L. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 8, comma 1, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno oppure dal collegio dei revisori, secondo quanto previsto dagli

ordinamenti di ciascuna amministrazione. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 6

SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE

1. Ciascuna amministrazione, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli di relazioni sindacali, fornisce, ai soggetti sindacali, di cui all'art. 8 della presente Parte prima, tutte le informazioni sugli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, inviando tempestivamente la documentazione necessaria.

2. Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

3. L'informazione è fornita nelle materie indicate nelle apposite sezioni per ciascuna delle Amministrazioni del comparto.

4. Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

B) CONCERTAZIONE

1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti, di cui all'art. 8 della presente Parte prima e nelle materie individuate nelle apposite sezioni per ciascuna Amministrazione del comparto.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle materie individuate nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione, e con i soggetti previsti dall'art. 8 della presente Parte prima.

D) FORME DI PARTECIPAZIONE

1. Al fine di favorire un ordinato governo dei processi di ristrutturazione o di trasformazione delle Aziende del comparto, conseguenti all'attuazione di specifiche norme di legge, sono costituiti presso ogni Amministrazione appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.

2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività, correlata dai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Presso ogni Amministrazione sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

ART. 7 **COMITATO PARI OPPORTUNITÀ'**

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4, comma 3;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone. In particolare il Comitato promuove iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria anche al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali. In questo ambito effettua ricerche e definisce i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e propone iniziative di interventi per la sua rimozione;
- d) promuovere piani di azione positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola o impedisce l'affermarsi di una situazione di pari opportunità, per poter così giungere alla applicazione concreta del principio di uguaglianza sancito dalla legge 125 del 1991;

e) svolgere le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, 4° comma della legge 125 del 1991; valuta fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formula proposte in merito.

Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti e comportamenti riferibili all'Amministrazione gli estremi della discriminazione in suo danno, ai sensi dell'art. 4, 1° e 2° comma della legge 125 del 1991, può anche per il tramite dell'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato per le Pari Opportunità.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato, nominato tra i componenti dell'amministrazione, designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, acquisiti i pareri e le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.
- tutela della salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità dei rischi specifici per la donna con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che rappresentino rischi per la maternità;
- politiche di pari opportunità negli accessi dall'esterno.

4. Le amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni, fornendo in particolare informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza femminile nella varie aree e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

6. Sulla base delle proposte del Comitato, l'Amministrazione adotta, ai sensi dell'art. 2, comma 6 della legge n. 125 del 1991, piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI

ART. 8

SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, ove la contrattazione integrativa si svolge anche nelle sedi periferiche, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti :

- a) per la contrattazione integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione di cui all'art. 4, comma 3:
 - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto;
- b) per la contrattazione integrativa a livello periferico di cui all'art. 4, comma 4 :
 - le R.S.U.
 - i rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL.

2. Per l'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato, ove la contrattazione integrativa si svolge anche nelle sedi periferiche, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti :

- a) per la contrattazione integrativa a livello centrale di ciascuna amministrazione di cui all'art. 4, comma 3:

- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
- b) per la contrattazione integrativa a livello periferico di cui all'art. 4, comma 4 :
 - le R.S.U.
 - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
- 3. Per l'AIMA ove la contrattazione si svolge esclusivamente a livello nazionale, i soggetti sindacali titolari della medesima sono i seguenti :
 - le R.S.U.
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

ART. 9

TITOLARITA' DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

- a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
- b) dirigenti sindacali:
 - dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
 - delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 1;
 - componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.
- 3. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

ART. 10

COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Per il Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e per l'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato la delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
- I) - A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE
 - a) Per la parte pubblica:
 - dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
 - da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;
 - b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, lett. a) e art. 8 comma 2, lett. b);
 - II) NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI INDIVIDUATI COME SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:
 - a) per la parte pubblica:
 - dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
 - da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.
 - b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'art. 8, comma 1, lett. b) e art. 8, comma 2, lett. b);
2. Per l'AIMA la delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
- a) per la parte pubblica:
 - dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
 - da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;
 - b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3;
3. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

CAPO III

PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

ART. 11

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

- 1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ART. 12

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'art. 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 13

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale non trova applicazione nei confronti del personale del settore operativo e aeronavigante del corpo Nazionale dei vigili del Fuoco.

2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.

3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

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

5. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

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

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39 comma 8 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.

10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:

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

12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 14 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

ART. 14

ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure previste nella contrattazione integrativa di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

ART.15

TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 16

MANSIONI SUPERIORI

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano «mansioni immediatamente superiori» le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni di sviluppo economico orizzontale non sono prese in considerazione a tal fine. Sono, altresì, considerate «mansioni superiori», per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'area immediatamente superiore.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi :
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui alle apposite sezioni relative a ciascuna Amministrazione;

- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'Amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa consultazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'art.8. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità e di fascia retributiva nella posizione di provenienza.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs 29/1993.

ART. 17 **RIDUZIONE DELL'ORARIO**

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

ART.18 **FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE**

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione delle amministrazioni del comparto, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.
2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'apposita sezione di ciascuna Amministrazione, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

3. Le iniziative di formazione del presente comma riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

- a) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti nel sistema di classificazione;
- b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

Le attività di formazione di cui al presente comma si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le amministrazioni si avvalgono della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Amministrazioni stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore, nonché, per quanto riguarda il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, le Scuole Centrali Antincendi. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett.e) del d.lgs. n. 39 del 1994.

5. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, le amministrazioni utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali ad es. d.lgs. 39/1993, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche nelle giornate in cui si svolgono le prove selettive per l'accesso ai corsi. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

7. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti nella contrattazione integrativa prevista nelle apposite sezioni di ciascuna Amministrazione e verificati ai sensi delle norme sull'informazione successiva di cui alle medesime Sezioni, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del d.lgs. n. 29 del 1993.

8. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità, per i dipendenti, di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'Amministrazione, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

TITOLO III **NORME COMUNI FINALI**

ART.19 **NORME DI RINVIO**

1. Le parti si impegnano a negoziare le seguenti materie nei tempi sotto indicati:

entro il 31 maggio 2000 :

- procedure di conciliazione e arbitrato;
- la disciplina sperimentale del telelavoro
- le forme di flessibilità del rapporto di lavoro

2. Entro il 30 novembre 2000 le parti procederanno, altresì, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni e integrazioni, alla piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro mediante il recupero alla disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal precedente CCNL ed eventuale revisione delle norme contrattuali da aggiornare. Nelle more le norme di legge e contrattuali che non sono espressamente abrogate, rimangono in vigore.

ART. 20 **TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto delle Aziende ed amministrazioni autonome dello Stato ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Le parti, con riguardo all'Accordo Quadro ARAN-Confederazioni sindacali sottoscritto il 29 luglio 1999 e al successivo DPCM, prevederanno che i destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

3. Ai fini del presente articolo le parti competenti realizzeranno i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo, dove verrà indicata la misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dai lavoratori, secondo le disponibilità stabilite nella legge finanziaria o in un suo collegato.

ART. 21 **COMMISSIONE DI STUDIO**

1. E' istituita, presso ciascuna Azienda o amministrazione autonoma, una Commissione di studio composta dai rappresentanti di ciascuna Azienda o amministrazione autonoma e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza utili alla corretta individuazione nell'area C del sistema classificatorio di una separata area di professionisti. Tali Commissioni dovranno procedere al censimento e alla verifica delle professionalità utilizzate, delle attribuzioni assegnate, del grado di autonomia delle stesse e della loro collocazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Le Commissioni dovranno ultimare i propri lavori entro il 30 aprile 2000 e le risultanze dovranno essere comunicate all'ARAN ai fini del completamento del sistema classificatorio con la possibile istituzione, nell'area C, di una separata area di professionisti dipendenti, alle condizioni previste dall'art. 45 del d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. per quanto attiene alle eventuali aggregazioni per i Fondi di previdenza complementare, dichiarano di voler meglio approfondire la questione riservandosi di effettuare appropriate consultazioni e successive comunicazioni.

SEZIONE SECONDA

AMMINISTRAZIONE AUTONOMA DEI MONOPOLI DI STATO

TITOLO I **LE MATERIE DELLE RELAZIONI SINDACALI**

ART. 52 **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 2 della parte Prima del presente CCNL, il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard valutativi ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art.65

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata, possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

A) A livello di Amministrazione centrale:

- a) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- b) accordi di mobilità di cui all'art. 33 del CCNL del 5 aprile 1996; criteri per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno dell'amministrazione;
- c) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, finalizzati in particolare alla riduzione degli infortuni e dei decessi in servizio e per causa di servizio;
- d) le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 della parte prima del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- e) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- f) i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- g) situazioni particolari di riorganizzazione e/o ristrutturazione, che comportino significative implicazioni occupazionali e/o di riqualificazione dei lavoratori;
- h) particolari esigenze di servizio e/o produzione aventi carattere straordinario o di emergenza;
- i) articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'art.21 del CCNL del 5 aprile 1996;
- l) le materie relative al sistema classificatorio di cui all'art.59 lett. B .

La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

B) presso le sedi centrali e gli uffici periferici individuati come sede di contrattazione a seguito delle elezioni delle RSU:

- a) applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 1 del presente articolo;
- b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- c) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo i criteri definiti a livello nazionale.

Nelle materie di cui alla lettera A), punti a), c), f), g), h), i), e alla lettera B), punti b), e c), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la libertà di iniziativa. D'intesa tra le parti, il predetto termine è prorogabile di altri trenta giorni.

Sino a quando non saranno definiti nuovi accordi, nelle materie di cui alla lettera A), punti g) e h), restano in vigore gli accordi esistenti, in quanto coerenti con i principi del decreto legislativo 29/1993.

ART. 53 **LE MATERIE DEL SISTEMA DI PARTECIPAZIONE**

1. Fermi restando i principi generali individuati nell'art.6 della parte generale del presente CCNL, l'informazione, la concertazione e la consultazione si svolgono sulle materie e con i soggetti sindacali individuati dal presente articolo.

A) INFORMAZIONE

1. L'informazione preventiva è fornita dall'amministrazione, anche a richiesta, inviando tempestivamente la documentazione necessaria :

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 2, lett. a):

- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) criteri generali per l'organizzazione degli uffici;
- d) criteri generali di programmazione della mobilità;

- e) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- f) politiche degli organici;
- g) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza
- h) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- i) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l) affidamento all'esterno dei servizi;
- m) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- n) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
- o) previsione di bilancio relativa al personale;
- p) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- q) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art....della parte generale del presente CCNL;
- r) programmi di formazione del personale.

B) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 2, lett. b)

- a) definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche;
- b) verifica periodica della produttività dell'ufficio;
- c) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro nell'ufficio
- d) programmi di formazione del personale;
- e) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- f) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

2. L'amministrazione, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva ai soggetti di seguito indicati:

A) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8, COMMA 2, lett a)

- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- c) andamento generale della mobilità del personale;
- d) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
- e) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art. 65 lett. A;
- f) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
- g) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- h) qualità del servizio in rapporto con l'utenza.
- i) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

B) AI SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART.8, COMMA 2: lett. b)

- a) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- b) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- c) parametri e risultati concernenti la qualità e la produttività dei servizi prestati;
- d) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- e) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni;
- f) distribuzione complessiva del fondo di cui all'art. , 65, lett. A.

3. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

B) CONCERTAZIONE

1. In relazione all'art. 6 della Parte Prima, la concertazione si svolge nelle seguenti materie e con i soggetti sottoindicati:

A) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. a) :

- a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle amministrazioni;

B) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. b):

- a) definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività dell'ufficio.

2. La concertazione si svolge anche sulle materie previste dall'art.59,comma 2.

C) CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

1) SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. a):

- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 19 del presente CCNL.
- c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 13, comma 10 della parte prima del presente CCNL.

2) I SOGGETTI SINDACALI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 2, lett. b):

- a) organizzazione e disciplina dell'ufficio;
- b) consistenza e variazione delle dotazioni organiche dell'ufficio.

2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 54

AREE DI INQUADRAMENTO

1. Il nuovo sistema di classificazione, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi, è articolato in tre aree A, B, C, come di seguito individuate:

Area A - comprendente i livelli dal I al III;

Area B - comprendente i livelli dal IV al VI

Area C - comprendente i livelli dal VII al IX

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'allegato A), che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

3. I profili collocati nelle aree secondo l'allegato A) descrivono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economiche diverse.

4. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'allegato A). Le parti, firmatarie del presente CCNL, in caso di eventuali modificazioni ed integrazioni dei profili medesimi, si incontreranno per l'individuazione dell'area e della posizione economica di appartenenza.

5. Ogni dipendente è inquadrato, in base alla ex qualifica e profilo professionale di appartenenza, nell'area e nella posizione economica ove questa è confluita ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'art. 56 del d.lgs. 29/1993, tutte le mansioni considerate equivalenti nel livello economico di appartenenza, nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito.

ART. 55

ACCESSO DALL'ESTERNO

1. L'accesso alle posizioni delle varie aree, secondo le indicazioni della declaratoria allegato A), avviene attraverso le procedure concorsuali pubbliche previste dall'ordinamento vigente nell'Amministrazione ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56/1987, secondo quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs n. 29/1993 e dall'art. 45, comma 11, del d.lgs n. 80/1998, procedure che devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

ART. 56

PASSAGGI INTERNI

1. La progressione interna dei dipendenti nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 55, viene effettuata mediante :

- a) passaggi da un'area all'altra immediatamente superiore
- b) passaggi all'interno delle aree.

2. I passaggi interni, di cui al comma 1, possono avvenire:

A) TRA LE AREE con le seguenti procedure:

a) i passaggi dei dipendenti da una area alla posizione iniziale della area immediatamente superiore avvengono dall'interno nei limiti dei posti vacanti della dotazione organica di tale area che non siano destinati all'accesso dall'esterno, mediante procedure volte all'accertamento dell'idoneità e o della professionalità richiesta e previo superamento di apposite selezioni o di corso-concorso, secondo i criteri stabiliti dall'amministrazione con le procedure indicate nell'art. 59, comma 1 lett. B.

b) le selezioni di cui alla lett. a) sono basate su:

1) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;

2) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , purché non siano utilizzati come requisito di ammissioni,
- corsi di formazione, anche esterni all'amministrazione, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
- qualificati corsi di aggiornamento professionale
- pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'amministrazione;

c) gli elementi di valutazione della lett. b) , punto 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali, nonché alla rilevanza e alla complessità dei compiti che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni;

d) i corsi-concorsi avvengono secondo le norme vigenti nell'amministrazione,

e) le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni oppure, ove prescelto, dei corso-concorso sono preventivamente individuate dall'amministrazione con atti regolamentari, di cui all'art. 4, comma 2, del d.lgs n. 29 del 1993, improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29;

f) alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i requisiti ed i titoli abilitativi previsti dalle declaratorie o individuati dalle norme di legge - purché in possesso dei requisiti professionali richiesti indicati nelle declaratorie di cui all'allegato.

B) ALL'INTERNO DELL'AREA con le seguenti procedure:

a) previsione di appositi contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche da destinare ai passaggi dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area. Essi sono modificabili in relazione alle esigenze organizzativo/funzionali dell'amministrazione o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili, con le procedure previste dall'art.59, comma 1, lett A;

b) definizione delle modalità di passaggio dei dipendenti da una posizione all'altra all'interno dell'area nei limiti dei posti di cui ai contingenti previsti dalla lett. A) punto a), mediante procedure selettive e/o percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale, al termine dei quali sarà definita una graduatoria. A tal fine sono considerati elementi valutabili l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica;

c) Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'area C, dalla posizione economica C2 per la posizione economica C3, sulla base dei criteri previsti dall'Amministrazione con le procedure di cui all'art.59.

3. I passaggi di cui alle lettere A e B, avvengono nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale, garantendo nell'ambito della dotazione organica dei contingenti dei relativi profili l'adeguato accesso dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e nel rispetto delle regole di cui agli art. 6 e 36 del d.lgs. 29/1993.

ART. 57

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

1. Il personale in servizio al 1° gennaio 1998 è inserito nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante l'attribuzione dell'area ed, al suo interno, della posizione economica secondo la Tabella B di corrispondenza, senza incremento di spesa, fatte salve le diverse posizioni conseguite dal personale successivamente a tale decorrenza. Al personale è data comunicazione del nuovo inquadramento, per iscritto

2. Le dotazioni organiche di ciascuna Amministrazione restano invariate, salvo quanto previsto dal comma 3 e i relativi contingenti sono attribuiti con i medesimi criteri e senza incremento di spesa, alle nuove posizioni economiche ed Aree.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL al personale già appartenente alle qualifiche funzionali I e II, inquadrato nell'Area A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale della ex III qualifica funzionale, nonché il relativo inquadramento.

4. In prima applicazione del presente sistema di classificazione, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative, l'Amministrazione provvederà, senza incremento di spesa, anche mediante trasformazione di posti di organico attualmente disponibili, a creare le condizioni per l'effettiva realizzazione dello sviluppo professionale del personale anche utilizzando le risorse del Fondo per la quota parte che la contrattazione collettiva integrativa eventualmente destinerà a tale scopo, ai sensi dell'art. 65, lett. A.

5. Sono portate a compimento tutte le procedure selettive o concorsuali anche interne alle singole amministrazioni indette per la copertura di posti vacanti, in corso ovvero già programmate, in base alle vigenti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente CCNL. I vincitori sono automaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione, nella posizione

ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura selettiva o concorsuale con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale.

6. Al personale assunto dall'esterno a seguito delle procedure di cui all'art. 55, è attribuito il trattamento economico riportato nella tabella B corrispondente alla posizione cui si riferisce il profilo professionale della selezione.

7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi dell'art. 8, le amministrazioni comunicano per iscritto ai dipendenti interessati il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato ai sensi del presente comma non è soggetto a periodo di prova.

CAPO II **PROGRESSIONE ECONOMICA**

ART. 58

SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE E CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Nelle aree A e B è previsto uno sviluppo economico per la posizione apicale. Analogo sviluppo è previsto anche per la posizione economica iniziale e apicale dell'area C. Tali sviluppi, come indicato nella tabella D, assumono rispettivamente la sigla A1S, B3S, C1S e C3S.

2. Gli sviluppi economici sono attribuiti sulla base di criteri - definiti nel contratto collettivo integrativo di amministrazione - ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento, utilizzando altresì anche disgiuntamente ulteriori elementi che tengano conto del grado di coinvolgimento nei processi di ammodernamento, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione alle esigenze di flessibilità e dell'iniziativa personale.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 2 l'amministrazione adotta metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. La progressione economica, prevista dal presente articolo, si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel Fondo di cui all'art. 18, lett. A), sulla base dei criteri di cui al comma 2.

5. Gli sviluppi economici vengono attribuiti ai dipendenti, selezionati in base ai criteri del presente articolo con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno. A tal fine l'amministrazione pianifica i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel Fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono lo sviluppo economico secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

CAPO III

ART. 59

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 56, comma 2, lett. B);
- definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale;

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

- a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 56;
- b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 56, comma 2, lett. A);

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

TITOLO III **TRATTAMENTO ECONOMICO**

CAPO I

ART. 60

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

1. La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante, nella misura percepita;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) indennità aziendale e premio industriale;
- e) indennità di cui all'art. 63, commi 3 e 4;

- f) compensi per lavoro straordinario;
- g) sviluppo economico di cui all'art.58;
- h) compensi di cui all'art.65, lett. A).

I compensi di cui alle lettere e), f), g), e h) sono attribuiti ove spettanti.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge n.153 del 1988, e successive modificazioni.

3. Nei passaggi interni viene mantenuta la retribuzione individuale di anzianità spettante

ART. 61

TRATTAMENTO ECONOMICO STIPENDIALE

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'art. 2 del CCNL stipulato in data 4 settembre 1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella C, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito degli incrementi indicati al comma 1, i valori dei trattamenti correlati alle posizioni economiche del nuovo sistema di classificazione di cui alla Tabella B, sono rideterminati nelle misure e alle decorrenze stabilite dalle allegated Tabelle D e E.

ART. 62

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui all'art.40, comma 6 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto. Il compenso per il lavoro straordinario nella formula prevista dalla vigenti disposizioni, viene calcolato con riferimento al tabellare iniziale delle singole posizioni rivestite.

2. Al personale che usufruisce degli sviluppi economici di cui all'art. 58, è mantenuta l'indennità integrativa speciale in godimento.

3. I benefici economici risultanti dalla applicazione del presente articolo sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 1998-99. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 63

INDENNITA'

1. L'indennità aziendale, di cui all'art. 54 del CCNL sottoscritto in 5 aprile 1996, è confermata nella misura determinata dal CCNL sottoscritto in data 4 settembre 1996, secondo la Tabella F.

2. E' confermata, per il personale in servizio, la corresponsione del premio per l'incremento del rendimento industriale di cui all'art. 54, comma 4 e dell'indennità di funzione di cui all'art. 55, comma 4. A tal fine viene istituito il Fondo di cui all'art.65, lett. B). Tale premio è corrisposto per le finalità a suo tempo previste dalle legge n. 483 del 1970, che cessa di avere efficacia con l'entrata in vigore del presente CCNL, sulla base dei criteri e nelle misure di cui all'allegata Tabella G.

3. Rimangono, inoltre, confermate le indennità di cui all'allegata Tabella H, con i criteri e nelle misure ivi previste.

4. L'indennità per doppi e tripli turni di lavoro di cui all'art. 55, comma 2, del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, rimane confermata nella misura consolidata per effetto dell'applicazione del medesimo art. 55, comma 2.

CAPO II

ART.64

FINANZIAMENTO DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

1. I passaggi di cui all'art.56 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'amministrazione sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. L'amministrazione provvede, altresì, con oneri a proprio carico, sia ad eventuali incrementi della dotazione organica che alla istituzione nella stessa dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative.

3. Eventuali ulteriori passaggi rispetto al fabbisogno individuato nei limiti di cui al comma 1 - all'interno delle aree - ai sensi dell'art. 56 comma 2, lett. B, derivanti dalle scelte effettuate in base agli accordi integrativi, sono finanziati in misura corrispondente con le risorse del fondo di cui all'art. 65, lett. A aventi carattere di certezza e stabilità.

4. La progressione economica orizzontale di cui all'art.58 è finanziata dal Fondo di cui dell'art.65, lett. A..

ART. 65

FONDI DI AMMINISTRAZIONE

1. Ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio sono costituiti i seguenti Fondi:

A) FONDO GENERALE PER L'EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Esso è costituito, dal 1° gennaio 1998, dalle seguenti risorse economiche consolidate al 31.12.1997:

- le risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 5 aprile 1996,
- le risorse di cui all'art. 55 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996, con esclusione di quelle di cui al comma 4;
- le risorse per la corresponsione delle indennità derivanti da specifiche disposizioni vigenti;
- le risorse derivanti da specifiche disposizioni normative e/o amministrative ovvero da disposizioni particolari riguardanti il personale dell' Azienda Monopoli di Stato.

Il Fondo è, altresì, alimentato da:

- i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali, ad esempio, le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni; le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, ovvero da specifiche disposizioni normative.
- gli importi relativi alle indennità aziendale ed al premio industriale di cui all'art.63 del personale cessato dal servizio riutilizzabili temporaneamente nella produttività per mancata copertura del turn-over ovvero stabilmente per riduzione della dotazione organica;
- L.23.000 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal 1° maggio 1999;
- L. 27.000 pro-capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31.12. 1999 ed a valere dal mese successivo;
- a decorrere dal 1999, fino ad un massimo dello 0,2% del monte salari 1997, alla cui copertura si provvede con una quota delle maggiori entrate, escluse quelle di natura tributaria dovute allo Stato, spettanti per la gestione delle attività industriali e delle lotterie nazionali, nel corso dell'anno 1998.

B) FONDO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO INDUSTRIALE E DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE

Tale Fondo è costituito con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL dalle risorse alla stessa data erogate al personale per la corresponsione del premio industriale, di cui all'art. 63, comma 2, nonché dell'indennità di funzione di cui all'art. 55, comma 4 del CCNL sottoscritto il 5 aprile 1996.

In caso di cessazione dal servizio del personale, qualora non si provveda alla sua sostituzione per effetto di riduzione della dotazione organica o per mancata assunzione, l'entità delle risorse corrispondenti viene trasferita al Fondo di cui alla lettera A);

ART. 66 UTILIZZO DEI FONDI

1. Il Fondo generale per l'erogazione del trattamento accessorio di cui all'art. 65 lett. A), è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.

2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:

- a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- b) corrispondere l'indennità di cui all'art. 63, commi 3 e 4 ovvero quelle derivanti da specifiche disposizioni normative
- c) corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.
- d) finanziare i passaggi da una posizione economica all'altra nell'ambito di ciascuna area professionale, di cui all'art.56, lett. B; nei limiti previsti dall'articolo 64, comma 3;
- e) finanziare gli sviluppi economici di cui all'art. 58.

3. Al fine di attuare quanto previsto dalle lett. d) ed e) del comma 2, nell'ambito del Fondo di cui al comma 1, la contrattazione collettiva integrativa individua le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 58, nonché la quota di risorse da destinare eventualmente al finanziamento dei passaggi da una posizione economica all'altra all'interno di ciascuna area professionale di cui all'art. 56, lett. B, qualora le parti intendano avvalersi della facoltà prevista dall'art. 64, comma 3.

4. All'applicazione del comma 3 dovranno essere destinate risorse aventi caratteri di certezza e stabilità, in quanto derivanti da processi di riorganizzazione comportanti, altresì, riduzioni della dotazione organica e conseguentemente risparmi anche sull'utilizzo di risorse destinate a remunerare particolari condizioni di lavoro.

5. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

6. Il Fondo di cui all'art. 65, lett. B) è utilizzato per la corresponsione del premio industriale nonché dell'indennità di funzione nelle misure previste dai contratti aziendali attualmente vigenti, in attuazione dell'art. 55, comma 4 del CCNL del 5 aprile 1996, sino alla loro eventuale rideterminazione in sede di contrattazione integrativa

TITOLO IV

NORME FINALI, TRANSITORIE E DI RINVIO

ART. 67
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Ai fini del requisito dell'esperienza professionale per l'ammissione alle selezioni interne, per il personale dipendente non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, il periodo di servizio maturato negli sviluppi economici di cui all'art. 58 è sommato al servizio effettuato nelle posizioni economiche di riferimento.

2. L'esperienza professionale richiesta tra i requisiti di accesso è sia quella maturata nella posizione economica di inquadramento del nuovo sistema di classificazione sia quella maturata nella qualifica di provenienza confluita nella medesima posizione.

3. Ai fini dell'applicazione dell'art.28, comma 2 del d.lgs n.29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva le posizioni economiche C1, C2 e C3, per l'accesso alle quali sia richiesto il possesso del diploma di laurea.

4. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 16, commi 2 e 3 della Parte prima sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione, purché non in modo esclusivo.

ALLEGATO A

AREA FUNZIONALE A
(ex livelli I - II - III)

Appartengono a questa Area professionale il lavoratori che, nel quadro di istruzioni e prassi definite, svolgono operazioni e lavori qualificati che richiedono specifiche capacità e conoscenze tecniche; ovvero lavoratori che svolgono attività ausiliarie.

Posizione economica A1

PROFILO PROFESSIONALE :

Ausiliario : svolge lavori di trasporto, manovalanza, pulizia o attività generiche, anche del ciclo lavorativo, ovvero semplici lavori di controllo della movimentazione dei generi e materiali; ove necessario svolge attività di custodia e sorveglianza; svolge attività di anticamera, regolando l'accesso del pubblico; provvede allo smistamento e trasporto fascicoli, documenti e oggetti vari; cura il prelievo la consegna e l'inoltro della corrispondenza, esegue lavori di riproduzione di atti e documenti, riceve e smista telefonate, effettuando commissioni esterne; cura la pulizia degli uffici, l'apertura e chiusura degli stessi.

Nella posizione economica A1 confluiscono gli ex profili di Agente, Commesso, Commesso Capo, Agente di produzione , Agente di collaborazione.

Accesso: dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla L. 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti : assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di I grado

AREA FUNZIONALE B
(ex livelli IV - V - VI)

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di approfondite conoscenze teorico - pratiche, svolgono funzioni di guida di altri lavoratori nell'ambito della attività assegnata, ovvero svolgono funzioni specialistiche nei vari settori organizzativi.

Posizione economica B1

PROFILO PROFESSIONALE :

Assistente : svolge specifiche attività del ciclo tecnologico di lavorazione, operazioni stagionali e attività di controllo di qualità relative alle fasi del ciclo tecnologico di lavorazione nonché semplici attività di movimentazione meccanica per stoccaggio dei prodotti, per apprestamento e spedizione delle partite di tabacco e del sale; svolge attività di servizio quali aiuto cuoco, giardiniere, conduttore e manutentore di lavanderie meccaniche ovvero può essere incaricato del funzionamento della sala per l'assistenza all'infanzia, ove esista; svolge attività di custodia e sorveglianza degli stabilimenti, opifici, depositi e uffici; svolge attività di scritturazione e collaborazione nei servizi amministrativi o tecnici, di tenuta archivi e registri, di copia e stenografia con uso di macchine anche elettriche, di centralista telefonico;

Nella posizione economica B1 confluiscono gli ex profili di Assistente, Agente qualificato di produzione, Agente verificatore.

Accesso : **Dall'esterno** : mediante le procedure previste dalla legge 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno, diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art. 56, comma 2, let. A) del presente CCNL :
- dalla posizione economica A1, A1S, verso la posizione economica B1.

Requisiti : per il personale interno, anche in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalla posizione economica A1, A1S, verso la posizione economica B1 : esperienza professionale di tre anni nell'area di provenienza.

Posizione economica B2

PROFILO PROFESSIONALE :

Operatore : svolge attività di lavorazione specifiche d'officina, di installazione, manutenzione, revisione e controllo di macchinari ed impianti del ciclo lavorativo; conduce impianti impegnativi del ciclo lavorativo nelle saline, svolge attività per l'esercizio di centrali di energia elettrica e di caldaie a vapore, di impianti ausiliari e di depurazioni acque; svolge attività di manutenzione anche specialistiche riferite alla propria professionalità quali muratore, pittore, verniciatore, falegname; svolge attività di conduzione e manutenzione di locomotori nonché di composizione e scomposizione convogli; conduce automezzi, trattori, ruspe, pale meccaniche, gru e ponti scaricatori semoventi, curandone la manutenzione; svolge le attività relative alla classificazione, fermentazione e conservazione dei tabacchi greggi e alla conservazione di articoli diversi, fornendo assistenza per i collaudi relativi; svolge attività di preparazione e di operatore di controllo di qualità nei laboratori chimici; svolge attività di governo dei movimenti di acque nelle saline per l'impianto di Volterra e di manutenzione dei relativi manufatti; può condurre impianti per la produzione di sale di ebollizione, curandone la piccola manutenzione; svolge attività di servizi specialistiche riferite alla propria professionalità quali infermiere, cuoco, conduttore, di riparazione di macchine da stampa e di confezione di nastri per macchine e indumenti di lavoro; collabora nelle attività aziendali, nei settori mercantile, tecnico, amministrativo, contabile, commerciale, informatico; svolge attività di guida e coordinamento degli agenti verificatori;

Nella posizione economica B2 confluiscono gli ex profili di Operatore specializzato, Agente verificatore titolare, Operatore professionale,

Accesso : **Dall'esterno** : mediante pubblico concorso.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno, diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art. 56, c.2, lett. B) del presente CCNL :
dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B2;

Requisiti: per il personale interno proveniente dalla posizione economica B1 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione .

Per il personale interno, in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B2 : esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza

Posizione economica B3

PROFILO PROFESSIONALE :

Collaboratore : svolge compiti di coordinamento e controllo delle attività di gruppi di agenti qualificati ed operatori specializzati curando l'adeguata utilizzazione; svolge compiti di collaborazione nelle attività riferite alla propria professionalità nei settori mercantile, amministrativo - contabile, informatico, linguistico, tecnico, anche con assunzione di responsabilità dei risultati.

Nella posizione economica B3 confluiscono gli ex profili di Collaboratore, Collaboratore interprete bilingue, Agente Capo coordinatore, Collaboratore tecnico.

Accesso : **Dall'esterno** : mediante pubblico concorso.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art.56 ,c.2, lett. B) del presente CCNL :

- dalla posizione economica B1 verso la posizione economica B3;
- dalla posizione economica B2 verso la posizione economica B3.

Requisiti : per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche B1 e B2 in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata rispettivamente nelle suddette posizioni .

Per il personale interno, anche in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, si fa riferimento ai seguenti requisiti:

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica B3 : esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;
- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica B3 : esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

AREA FUNZIONALE C (ex livelli VII - VIII - IX)

Appartengono a questa Area professionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza delle metodologie di funzionamento di sistemi e processi gestionali, svolgono attività di pianificazione coordinamento e controllo di importanti settori aziendali; ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Posizione economica C1

PROFILO PROFESSIONALE :

Consigliere : preposto ad unità organiche interne aventi funzioni mercantili, amministrativo - contabile, commerciali e di controllo contabile presso gli organi periferici dell'Amministrazione, nonché tecnico - produttive, anche con compiti di coordinamento di altre posizioni di lavoro presso gli organi centrali; svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato; collabora nello studio di metodologie di lavoro, nella ricerca e nel controllo economico della gestione, nonché nell'attività di programmazione e controllo, progettazione, studio, direzione lavori, collaudi e perizie; nel settore informatico analizza le procedure mediante i linguaggi in uso nella programmazione elettronica, curando l'analisi del settore da meccanizzare ed elaborando, altresì, i programmi occorrenti per l'automazione dell'Area in esame; svolge attività di traduzioni ed interpretariato in almeno due lingue estere, anche in simultanea nei linguaggi tecnico, economico e mercantile e giuridico;

Nella posizione economica C1 confluiscono gli ex profili di Collaboratore capo, Interprete traduttore bilingue, Consigliere amministrativo, Consigliere tecnico, Collaboratore tecnico capo.

Accesso : **Dall'esterno** : mediante pubblico concorso.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno diploma di laurea, diplomi di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno: con le modalità previste dall'art. 56, c.2, lett. A) del presente CCNL :

- dalle posizioni B1,B2, B3,B3S verso la posizione economica C1.

Requisiti :

per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche B1 , B2, B3 e B3S in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata rispettivamente nelle suddette posizioni .

Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti ulteriori requisiti:

- dalla posizione economica B1, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di nove anni nella posizione di provenienza;
- dalla posizione economica B2, verso la posizione economica C1 : esperienza professionale di sette anni nella posizione di provenienza;
- dalle posizioni economiche B3 e B3S, verso la posizione economica C1: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

Posizione economica C2

PROFILO PROFESSIONALE :

Direttore : collabora nell'attività di direzione degli stabilimenti, opifici od uffici o nelle attività di progettazione, direzione lavori, collaudi, perizie; svolge compiti di diretta collaborazione nell'attività di direzione di uffici o stabilimenti od opifici; svolge attività attinenti alla sua competenza professionale specifica nel settore assegnato; svolge attività di istruttoria di affari particolarmente complessi o di studio di problemi di natura economica, finanziaria e giuridica; effettua studi su problemi di natura tecnica; coordina le funzioni amministrative e di controllo servizi degli organi periferici dell'amministrazione; dirige uno degli organi di distribuzione commerciale dei prodotti, curando la riscossione delle entrate, comprese quelle fiscali con responsabilità diretta verso l'Amministrazione, quale agente contabile, e verso terzi con l'incarico anche di funzionario delegato alle spese; esplica compiti di diretta collaborazione in campo mercantile nell'area della ricerca economico-aziendale e giuridico-contabilistica nonché nella verifica amministrativa e contabile e di controllo di gestione; coordina, nell'area dell'informatica, i sistemi informativi in uso nell'Amministrazione; coordina e guida il complesso delle unità organiche interne che attendono alle manutenzioni, agli impianti ed alle lavorazioni, con responsabilità diretta verso terzi e verso l'Amministrazione per i risultati conseguiti; svolge compiti di diretta collaborazione in ordine a progettazioni, direzione di lavori, collaudi, perizie e gestione aziendale; è addetto all'Ufficio Tecnico delle Direzioni Compartimentali coltivazioni tabacchi, quale diretto collaboratore del Capo dell'Ufficio del coordinamento di servizi tecnologici e di manutenzione degli impianti oppure è preposto alle Agenzie o Magazzini esterni con ciclo di lavorazione del tabacco greggio.

Nella posizione economica C2 confluiscono gli ex profili di Coordinatore, Coordinatore tecnico, Vice dirigente aggiunto amministrativo, Vice dirigente aggiunto tecnico, Esperto, Chimico, Biologo.

Accesso : Dall'esterno : mediante pubblico concorso.

Requisiti : Per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dall'interno : con le modalità previste dall'art. 56, c.2, lett. B) del presente CCNL:

- dalle posizioni economiche C1, C1S verso la posizione economica C2

Requisiti : per il personale interno proveniente dalle posizioni economiche C1 e C1S in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione.

Per il personale interno non in possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalle posizioni economiche C1 e C1S verso la posizione economica C2: esperienza professionale di quattro anni nella posizione precedente.

Posizione economica C3

PROFILO PROFESSIONALE :

Coordinatore : dirige la necessaria azione di coordinamento amministrativo e contabile delle unità aziendali, con predisposizione di situazioni complesse e periodiche e del bilancio dell'Azienda garantendo il rispetto di norme e disposizioni in materia fiscale, di bilancio e societaria in genere; dirige le attività di stabilimento, di progettazione, collaudo ed in genere di gestione aziendale specialistiche; nel campo informatico dirige le attività finalizzate allo sviluppo e aggiornamento del sistema operativo; in qualità di esperto dirige l'attività di studio nei settori amministrativo - contabile, tecnico, giuridico ed economico partecipando a vari organismi aziendali cui è richiesta la sua professionalità; in qualità di ricercatore, dirige le attività di ricerca scientifica, economica e statistica avviando le eventuali sperimentazioni; partecipa ad organi collegiali, commissioni o comitati per i quali non sia prevista l'esclusiva partecipazione dei dirigenti; secondo la specifica professionalità può assumere, temporaneamente la funzione dirigenziale in assenza del dirigente titolare.

Nella posizione economica C3 confluiscono gli ex profili di Vice dirigente amministrativo, Vice dirigente tecnico, Analista di sistemi, Esperto, Ricercatore.

Accesso : Dall'interno della stessa area dalle posizioni economiche C1, C1S, C2 sulla base di criteri stabiliti dall'Amministrazione secondo le procedure di cui all'art. 56 c. 2, lett. B, del presente CCNL..

Requisiti : Diploma di laurea, diploma di studi universitari coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, si fa riferimento ai seguenti requisiti :

- dalle posizioni economiche C1 e C1S verso la posizione economica C3 : esperienza professionale di otto anni nella posizione di provenienza;
- dalle posizioni economica C2 verso la posizione economica C3: esperienza professionale di quattro anni nella posizione di provenienza.

TABELLA B

Primo inquadramento nel sistema di classificazione dal 1.1.1998

<i>Qualifiche funzionali</i>	<i>Area</i>	<i>Nuova posizione economiche</i>	<i>Stipendio tabellare</i>
I	A	A1	11.758.000
II			
III			
IV	B	B1	13.052.000
V		B2	14.459.000
VI		B3	15.804.000
VII	C	C1	18.206.000
VIII		C2	20.595.000
IX		C3	23.651.000

TABELLA C

MONOPOLI DI STATO

QUALIFICA / LIVELLO

AUMENTI (mensili in lire)

dal 1.11.98 ***dal 1.6.99***

Nono livello	C3	55.000	46.000
Ottavo livello	C2	50.000	42.000
Settimo livello	C1	46.000	38.000
Sesto livello	B3	42.000	35.000
Quinto livello	B2	40.000	33.000
Quarto livello	B1	38.000	31.000
Terzo livello	A1	36.000	30.000

TABELLA D

MONOPOLI

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al *1.11.1998*

C	C1	C1- S	C2	C3	C3 - S
	18.758.000	<i>19.752.000</i>	21.195.000	24.311.000	<i>27.160.000</i>
B	B1	B2	B3	B3 - S	
	13.508.000	14.939.000	16.308.000	<i>18.004.000</i>	
A	A1	A1 - S			
	12.190.000	<i>12.932.000</i>			

TABELLA E

MONOPOLI

AREE e posizioni economiche di sviluppo

importi annui lordi per 12 mensilità comprensivi degli aumenti al **1.6.1999**

C	C1	C1- S	C2	C3	C3 - S
B	B1 13.880.000	B2 15.335.000	B3 16.728.000	B3 - S 18.424.000	24.863.000
A	A1 12.550.000	A1 - S 13.292.000			27.712.000

TABELLA F - art.63 comma 1

Tabella indennità

MONOPOLI

Nono livello	C3	584 .000
Ottavo livello	C2	527 .000
Settimo livello	C1	469 .000
Sesto livello	B3	412 .000
Quinto livello	B2	355 .000
Quarto livello	B1	315 .000
Terzo livello	A1	275 .000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che nel momento in cui, per effetto del transito del personale all'E.T.I., occorrerà scindere le risorse relative al trattamento accessorio previste nei Fondi di cui all'art. 65 , lett. A) e B) , dovrà farsi riferimento all'entità delle risorse percepite a tale titolo dal personale interessato all'atto del passaggio, in virtù delle disposizioni contrattuali vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE ARAN

Per quanto attiene all'area C del sistema classificatorio, l'ARAN si riserva, prima della sigla dell'ipotesi di Accordo, di elaborare ulteriori proposte ai fini dell'introduzione della disciplina delle posizioni organizzative

PARTE TERZA

NORME COMUNI FINALI

DISAPPLICAZIONI

ART.86

DISAPPLICAZIONI

1. In attuazione di quanto stabilito dall'art. 72, comma 1 del d.lgs n. 29 del 1993 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla data di stipula del presente CCNL, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, le disposizioni di legge e di regolamento che siano in contrasto con quelle definite nei contratti medesimi. In particolare risultano disapplicate le seguenti norme:

PARTE GENERALE:

- a) con riferimento agli artt. n.1 e 2 (Disposizioni generali): gli artt. 1 e 2 del CCNL del 5 aprile 1996
- b) con riferimento agli artt. dal n.3 al n.12 (il sistema di relazioni sindacali): gli articoli dal n. 3 al n. 14 del CCNL del 5 aprile 1996 e n. 17 del D.P.R. 335 del 1990;
- c) con riferimento agli artt. dal 13 al 15 (contratto di lavoro a tempo parziale): l'art. 19 del CCNL sottoscritto il 5.4. 96
- d) con riferimento all'art.16 (mansioni superiori). art. 115 della l. 312/80, che viene disapplicata a decorrere dall'attuazione di quanto previsto dal comma 4, del medesimo art. 16 del presente CCNL.;
- e) con riferimento all'art.18 (formazione) : l'art.34 del CCNL del 5 aprile 1996;

SEZIONE SPECIALE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO:

- a) con riferimento agli artt. dal n. 22, 23 e 31 (materie delle relazioni sindacali): l'art. n. 5 e gli artt. dal 7 al 9 del CCNL del 5 aprile 1996;
- b) con riferimento agli artt. dal 24 al 30 (sistema di classificazione del personale): gli articoli dal 2 al 10 della legge 312/1980, riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche; artt. 12, 49, 54, 57 e 58 del D.P.R n. 269/87; art. 71 del DPR n. 335/90;
- c) con riferimento all' art. 33 : l'art. 31 del CCNL del 5 aprile 1996
- e) con riferimento agli artt. dal 37 al 48 (trattamento economico): gli artt. 59 e 60 del D.P.R. 269/87, artt. dal 100 al 102 del medesimo D.P.R. n. 269/87; artt. dal 23 al 26 e artt. dal 64 al 67 del D.P.R. 335/90; artt. dal 46 al 53, art. 58 e artt. dal 60 al 62 del CCNL del 5 aprile 1996; artt dall'1 al 6 del CCNL del 4 settembre 1996;
- g) con riferimento all'art.50 (mensa e buoni pasto): l'art. 69 del D.P.R. n. 335/90
- h) con riferimento all'allegato A): artt. 70 - 71 e Tabelle A e B .del D.P.R. 335 del 1990;

SEZIONE SPECIALE AMMINISTRAZIONE AUTONOMA MONOPOLI DI STATO

- a) con riferimento agli artt. 52, 53 e 59 (le materie delle relazioni sindacali): gli articoli dal n. 3 al n. 14 del CCNL del 5 aprile 1996;
- b) con riferimento agli artt. dal 54 al 58 (sistema di classificazione del personale): il Titolo IV e precisamente gli articoli dal 98 al 108 e art. 116 della L. 312/80, nonchè le Tabelle dalla I alla V della medesima legge 312/1980 e successive modificazioni ed integrazioni riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche e profili; D.L. n. 283/81 convertito nella L. n. 432/81; artt. 12, 49, 54 e 58 del D.P.R n. 269/87
- c) con riferimento agli artt. dal.60 al 66 (trattamento economico): L. n. 483 del 1970; art. 40 e dal 45 al 48 D.P.R. 269/87, artt. 59 e 60 e artt. dall'84 al 90 del medesimo D.P.R. 269/87; artt. dal 23 al 26 e artt. dal 44 al 53 e art. 55 del D.P.R. 335/90; artt. dal 46 al 53 e dal 54 al 57 del CCNL del 5 aprile 1996; artt. dall'1 al 4 e dal 7 al 9 del CCNL del 4 settembre 1996;
- d) con riferimento all'allegato A) (declaratorie di area e profili): il Titolo IV e precisamente gli articoli dal 98 al 108 e le Tabelle dalla I alla V della legge 312/1980 e successive modificazioni ed integrazioni; D.L. n. 283/81 convertito nella L. n. 432/81 e successive modificazioni ed integrazioni.

SEZIONE SPECIALE AIMA:

- a) con riferimento agli artt. dal n.68, 69 e 76 (le materie delle relazioni sindacali): gli articoli dal n. 3 al n. 14 del CCNL del 5 aprile 1996;
- b) con riferimento agli artt. dal.70 al 75 (sistema di classificazione del personale): gli articoli dal 2 al 10 della legge 312/1980, riguardanti l'ordinamento professionale per qualifiche; artt. 12, 49, 54 e 58 del D.P.R n. 269/87;
- c) con riferimento agli artt. dal.77 al 83 (trattamento economico): dall'art. 44 all'art. 48 del D.P.R. 269 /87, gli artt. 59 e 60 del D.P.R. 269 /87, artt. dal 112 al 118 del medesimo D.P.R. 269/87; artt. dal 23 al al 26 del D.P.R. n. 335 del 1990; artt. dall'81 all'87 del medesimo D.P.R. 335/90; artt. dal 46 al 53 e dal 67 al 70 del CCNL del 5 aprile 1996 e artt. dall'1 al 4 e artt. 13 e 14 del CCNL del 4 settembre 1996;
- d) con riferimento all'allegato A) (declaratorie di area e profili): D.P.R. 1219 del 1984 come modificato dal D.P.R. n. 44 del 1990; L. 610 del 1982 e le allegate Tabelle A e B; D.L. 21 dicembre 1990, n. 391 convertito nella L. n. 48 del 1991; DPCM 8 ottobre 1991, registrato alla Corte dei conti il 18 .10.91

Le parti si riservano di procedere ad ulteriori disapplicazioni nel prosieguo delle trattative per il completamento della contrattualizzazione di cui all'art. 19, comma 2 della Parte Prima.

APPENDICE DI NORME CORRELATE – A CURA DELLO SLAI-COBAS

Estratto dal Decreto Legislativo 9 luglio 1998, n. 283 (Istituzione dell'Ente tabacchi italiani).

Art. 4 - Personale

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, **il personale già appartenente all'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato e addetto alle attività di cui all'articolo 1, comma 2, è inserito in un ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze e distaccato temporaneamente presso l'Ente nel numero necessario per l'avvio e la prosecuzione dell'attività dell'Ente medesimo. Il predetto personale, in tutto o in parte, viene progressivamente trasferito all'ente** in base ai fabbisogni previsti dalle determinazioni riguardanti i programmi generali, produttivi e commerciali e i processi di ristrutturazione di cui all'articolo 2, comma 2.
2. **Il rapporto di lavoro del personale dipendente dall'Ente è disciplinato dalle norme di diritto privato** e dalla contrattazione collettiva di settore, anche per quanto riguarda l'istituzione di fondi complementari di previdenza, il cui finanziamento è stabilito in sede di contrattazione collettiva, a norma dell'articolo 3 del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1995, n. 335.
3. **Il trattamento economico e giuridico** definito o da definirsi ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modifiche, **continua ad applicarsi ai dipendenti dell'Ente fino alla stipulazione del primo contratto collettivo di lavoro.**
4. **Il personale trasferito all'Ente** e alle società per azioni in cui quest'ultimo viene trasformato a sensi dell'articolo 1, comma 6, che risultasse **in esubero** a seguito di ristrutturazioni aziendali eventualmente verificatesi anche nei sette anni successivi alla data di trasformazione dell'ente in società per azioni, **ha diritto di essere riammesso**, su domanda da presentare entro sessanta giorni dalla comunicazione di esubero, **nei ruoli dell'amministrazione finanziaria**, ai sensi dell'articolo 3, comma 232, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, come modificato dall'articolo 8 del decreto-legge 8 agosto 1996, n. 437, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 ottobre 1996, n. 556, e in quelli di altre pubbliche amministrazioni. A tal fine, all'atto della trasformazione, viene presentato un piano di utilizzazione del personale. La riammissione avviene a seguito di procedure finalizzate alla riqualificazione professionale del personale, attivate ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera s), della legge 15 marzo 1997, n. 59, ferma restando l'appartenenza alle qualifiche ed ai livelli posseduti all'atto della trasformazione. Fino alla definizione delle situazioni giuridiche conseguenti all'esercizio della facoltà di chiedere la riammissione, l'onere economico relativo al personale interessato resta a carico dell'ente o delle società derivate. Al predetto personale vengono riconosciute l'anzianità corrispondente al servizio prestato e la posizione economica che avrebbe conseguito presso l'amministrazione finanziaria se non fosse transitato nell'Ente o nelle società.
5. Al personale del ruolo ad esaurimento di cui al comma 1, all'atto della trasformazione in società per azioni nonché al personale avente titolo alla riammissione in servizio di cui al comma 4, si applicano le disposizioni richiamate nello stesso comma 4 e quelle sulla mobilità previste dagli articoli 35 e 35-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.
6. **Al personale dichiarato in esubero e che abbia almeno trenta anni di anzianità contributiva o almeno cinquantotto anni di età e quindici anni di anzianità contributiva** si applicano gli istituti in materia di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito dei processi di ristrutturazione aziendali secondo i criteri di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.
7. L'Ente può adottare misure di incentivazione economica volte a favorire la riduzione del numero degli eventuali esuberi, con il consenso dei lavoratori interessati
8. **In sede di prima applicazione non può essere attribuito al personale in servizio un trattamento giuridico ed economico meno favorevole di quello ad esso spettante alla data di entrata in vigore del presente decreto.**
9. Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto continuano ad applicarsi i regimi previdenziali e pensionistici previsti alla medesima data.
10. Al personale interessato ai processi di mobilità di cui al comma 4 si applica l'articolo 6 della legge 29 dicembre 1988, n. 554, con le relative norme di attuazione.
11. Al personale trasferito all'Ente e successivamente alle società private si applica altresì quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come sostituito dall'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.
12. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono stabiliti criteri e modalità per i versamenti contributivi e la liquidazione dei trattamenti.

Estratto dall'art. 3 della Legge 28 dicembre 1995, n. 549, come modificato dall'art. 8 della Legge 24 ottobre 1996, n. 556:

232. **Ai dipendenti dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato trasferiti anche in soprannumero nei ruoli del Ministero delle finanze in conseguenza dell'attuazione del piano di ristrutturazione aziendale, è attribuito un assegno personale** non pensionabile e non rivalutabile, pari all'eventuale differenza tra il trattamento accessorio complessivo in godimento all'atto del passaggio ed il trattamento accessorio complessivo spettante nella nuova posizione.
233. L'assegno personale di cui al comma 232 è conservato **fino al riassorbimento** a seguito di futuri aumenti delle predette quote di retribuzione accessoria.
234. **Ai dipendenti dell'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato distaccati presso il Ministero delle finanze, in attesa del trasferimento previsto al comma 232, è corrisposto il trattamento accessorio complessivo fruito prima del distacco.**

Estratto dal Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 80 :

Art. 20.

L'articolo 35 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e' sostituito dal seguente:

"Art. 35 (*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*).

1. **Le pubbliche amministrazioni che rilevinno eccedenze di personale** sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente

articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ed in particolare il comma 11 dell'articolo 4 ed i commi 1 e 2 dell'articolo 5.

2. Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti.

3. **La comunicazione** preventiva di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione **deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza**; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; **del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente**, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.

4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'**esame** delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente, o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso **a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà**, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.

5. **La procedura si conclude, decorsi quarantacinque giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con l'assistenza dell'Aran, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469. **La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni** dalla comunicazione di cui al comma 1.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'ambito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 33.

7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, **l'amministrazione colloca in disponibilità il personale** che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.

8. **Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro, non decorre l'anzianità e il lavoratore ha diritto ad una indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi.**"

Art. 21.

1. Dopo l'articolo 35 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, è inserito il seguente:

"Art. 35-bis (*Gestione del personale in disponibilità*).

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi.

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, alle quali sono affidate i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

4. **Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui al comma 8 dell'articolo 35 per la durata massima ivi prevista.** La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. **Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data**, fermo restando quanto previsto nell'articolo 35. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 35 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.

8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 25 febbraio 1995, n. 77, e successive modificazioni e integrazioni, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto."

ART. 1: SOSPESA L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO PER LA CASSA DEPOSITI E PRESTITI (GIUDIZIO IN CORSO)

Il nuovo contratto si applica anche ai dipendenti distaccati all'ETI, fino alla stipulazione del nuovo CCNL della categoria o comparto di destinazione.

ART. 2: QUADRIENNIO NORMATIVO E BIENNIO ECONOMICO.

Comma 6: rinnovata **la beffa dell'indennità di vacanza contrattuale**, inapplicata nei primi 10 mesi del 1998 per la mancanza delle disposizioni dell'art. 52, comma 1 del decreto 29/93.

Comma 7: già condizionati gli aumenti del secondo biennio (conseguenza del patto sociale e dell'accordo di luglio 1993).

SONO DISAPPLICATI GLI ARTICOLI DA 3 A 14 DEL VECCHIO CCNL (SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI):

- ART. 3 (OBIETTIVI E STRUMENTI) e ART. 9 (ESAME): soppresso il modello relazionale dell'**esame** (che prevedeva materie per le quali era richiesta informazione scritta preventiva), della **concertazione** e della **partecipazione**.
- ART. 5 (LIVELLI DI CONTRATTAZIONE: MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA). Non sono più materia di contrattazione decentrata gli **accordi di mobilità** di cui al decreto legislativo n° 29/1993 (a livello centrale) e le **modalità attuative di tale mobilità** (a livello periferico); la mobilità esterna al comparto diventa materia solo di informazione.
- ART. 6 (COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI) e ART. 12 (RAPPRESENTANZE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO) A fianco delle RSU, anche dove si sono costituite, vengono riesumate e perpetuate a livello periferico **le vecchie RSA**.

ART. 13: Il tempo parziale max al 50% è condizione per poter svolgere altra attività (comprese quelle occasionali):

ART. 16 (MANSIONI SUPERIORI). Disapplicato gli art. 115 e 116 della legge 312/80. Sostituito il sistema di classificazione del personale in qualifiche e profili. Le funzioni superiori le decide il dirigente sulla base del decreto n° 29/1993.

ART. 17. Possibile una riduzione a 35 ore, ma solo per il personale turnista e comunque finanziata con la riduzione dello straordinario.

ART. 19: I sindacati si sono impegnati ad introdurre, entro il 31/5/2000, il **telelavoro** (lavoro a distanza, cioè a casa; come nei posti dove è stato già introdotto, per quantificare il lavoro, non potendo controllare il tempo trascorso a lavorare, si controlla il lavoro prodotto: è il ritorno del cottimo, contro il quale i sindacati in tempi diversi si erano aspramente battuti); nuove (perché le vecchie non erano sufficienti?) forme di **flessibilità**; la **piena contrattualizzazione del rapporto di lavoro** (con la conseguenza che il mantenimento delle condizioni attuali – e non osiamo parlare di miglioramento – sarà ottenuto solo dove si potrà usare un peso contrattuale adeguato e laddove invece il peso contrattuale dei lavoratori è inadeguato (piccoli gruppi, ecc.) si dovranno per forza accettare condizioni contrattuali peggiori, anziché una norma legale o regolamentale, uguale per tutti (p. es. un intero comparto) e quindi più “garantista”.

ART. 20 : Viene introdotta anche per i lavoratori di AAMS ed ETI la **previdenza complementare**, per la quale si afferma nel testo del contratto che i lavoratori decideranno liberamente di aderire, tacendo invece su questioni fondamentali:

- la quota parte del fondo di previdenza Monopoli, costituito con il 2% sulle vincite del Lotto, che non sarà liquidata;
 - la quota parte della retribuzione che sarà spostata dall'azienda sulla previdenza complementare;
 - la gestione del fondo stesso affidata ai sindacati (non gli bastano più i soldi dei CCAF, delle tessere, dei benefici indiretti, ecc.).
- Se, come sappiamo, la quota parte del fondo di previdenza (**oltre 10 milioni di lire pro-capite**) non liquidata verrà dirottata verso il fondo di previdenza complementare, **condizione obbligatoria per sperare di rivedere questi soldi** sarà quella di iscriversi alla previdenza complementare e **decidere “liberamente” di perdere ulteriori quote di retribuzione** per alimentare il fondo.

ART. 21. Nell'area C (ex livelli VII-VIII-IX) sarà introdotta un'area separata per “professionisti dipendenti”. Un modo economico di utilizzare personale esterno ora prelevato dalle ditte di consulenza?