

## Lazio, 17 miliardi per strade e viabilità

Ammonta a 19,755 miliardi l'importo complessivo dei progetti autorizzati nel Lazio dall'assessorato regionale all'Urbanistica, destinati alla ristrutturazione delle case popo polari, all'acquisizione di aree, all'adeguamento della viabilità e della rete fognante per edilizia residenziale pubblica e ai cosiddetti "Piani integrati" che ingenerano incidono sulla riqualificazione del tessuto urbanistico, edilizio e ambientale.



## Roma, i difensori civici vanno in rete

È nata la rete dei difensori civici, strumento di collegamento fra tutti gli uffici di difesa civica che intendono lavorare in sinergia per affermare l'istituto del difensore civico che, a 9 anni dall'entrata in vigore della legge, resta poco diffuso. Sui 6.000 difensori civici previsti dagli Statuti degli Enti locali, infatti, solo 350 sono stati effettivamente istituiti. Maggiori informazioni al sito Internet: www.difensorecivico.org.

## il documento

5

segue da pagina 4

In questo caso il dipendente acquisirà l'ex VI qualifica funzionale fino al momento del provvedimento modificativo, e sul piano economico manterrà la differenza di due trattamenti quale assegno ad personam riassorbito con futuri aumenti economici. A tal fine si rinvia che l'art. 7, comma 4, del CCNL sul sistema di classificazione nel disporre l'inquadramento retroattivo dei vigili urbani alla ex sesta qualifica funzionale, si riferisce al "personale dell'area di vigilanza, inquadrate nella ex quinta qualifica funzionale".

Con tale formulazione la disposizione sembra individuare i destinatari della previsione contrattuale nel personale che, alla data di entrata in vigore del contratto, appartenga all'area di vigilanza e sia inquadrato nella quinta qualifica funzionale.

Per espressa previsione del successivo art. 18, la disciplina dell'art. 7, comma 4, si applica anche al personale cessato dal servizio nel periodo intercorrente tra il 1 gennaio 1998 e la data di stipulazione del contratto.

Al di fuori di tali ipotesi, non sembrano essere consentiti ampliamenti della sfera soggettiva di applicazione del contratto dalla quale, pertanto, risultano esclusi gli ex vigili urbani che alla data di entrata in vigore del contratto rivestono un diverso profilo professionale acquisito a seguito di processi di mobilità interna o per altre cause. Una particolare riflessione merita anche la disposizione dell'art. 7, comma 5, che invita gli enti, a conclusione delle operazioni di reinquadramento del personale dell'area di vigilanza, ad adottare tutte le misure necessarie a valorizzare le posizioni di coordinamento e controllo collocate nella ex VI qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali.

L'inquadramento nella medesima categoria C del personale di vigilanza precedentemente appartenente a due diverse qualifiche, esplicita i suoi effetti sull'organizzazione del servizio, facendo venir meno ogni rapporto di gerarchia tra gli addetti e la distinzione di compiti e responsabilità che caratterizzava il precedente ordinamento. Sussiste, tuttavia, anche nel nuovo sistema di classificazione, la possibilità di riconoscere specifiche responsabilità di servizio e di coordinamento e controllo al personale dell'area di vigilanza che già lo esercitava in virtù del precedente inquadramento, utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione dai nuovi contratti, quali, ad esempio, la particolare indennità prevista dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1998-2001, la possibilità di percorsi più rapidi nella maturazione dello sviluppo economico orizzontale e, ove le esigenze funzionali e organizzative lo richiedano e vi sia il posto vacante in organico, la progressione verticale. In sede ARAN si stanno definendo le nuove disposizioni contrattuali che dovranno regolare questa particolare situazione.

**PROGRESSIONE VERTICALE**  
La materia dell'accesso e della progressione in carriera è demandata all'autonoma determinazione degli enti, sulla base dei principi indicati agli

artt. 36 e 36 bis del D.Lgs. 29/93, come modificato dal D.Lgs. 80/98. Con l'entrata in vigore dei nuovi contratti collettivi di lavoro, detta normativa regolamentare necessita, tuttavia, di una revisione per armonizzarla al nuovo sistema di classificazione fondato su quattro categorie, al posto delle otto qualifiche funzionali originariamente previste, e sui criteri di progressione verticale ivi previsti.

A tal fine, l'art. 12 del contratto di classificazione ha previsto che i concorsi, per i quali risultino già emanati i relativi bandi alla data di stipulazione del contratto, possano essere portati a compimento e i relativi vincitori collocati nelle nuove categorie, secondo le indicazioni della tabella C, allegata al contratto.

Per quanto concerne i concorsi previsti ma non ancora banditi o quelli banditi successivamente alla suddetta data, è necessaria una attenta considerazione per evitare censure di illegittimità che possono incidere l'intera procedura concorsuale. Appare necessario, infatti, che i contenuti delle selezioni e i requisiti professionali coerenti con i requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle singole categorie.

Occorre considerare che, in generale, i posti vacanti dei profili non destinati dall'ente all'accesso dall'esterno, sono coperti mediante procedure selettive interne riservate al personale appartenente alla categoria immediatamente inferiore e che l'accesso ai profili superiori delle categorie B e D, aventi trattamento tabellare iniziale in B3 e D3 ove non destinato all'esterno, è riservato mediante procedure selettive interne al personale degli altri profili inquadrati rispettivamente in B1 e B3 delle medesime categorie. Sulla base della programmazione triennale e annuale del fabbisogno di personale previste dall'art. 6 del D.Lgs. 29/93 e dalla legge 449/97, gli enti possono prevedere, per le diverse tipologie di profili, quelli da destinare all'accesso esclusivamente dall'esterno o esclusivamente dall'interno e quelli per i quali l'accesso può avvenire sia dall'esterno che dall'interno, secondo percentuali stabilite dall'ente, anche con procedure distinte da quelle previste per il reclutamento pubblico.

Il riferimento alle "procedure selettive" per la progressione verticale, contenuto nell'art. 4 del contratto di classificazione e nel D.Lgs. 29/93, ha il significato di ampliare la scelta delle forme di selezione del personale consentendo alle amministrazioni di utilizzare, oltre al tradizionale strumento concorsuale, anche sistemi di selezione più agili e snelli, propri nel settore privato, nel rispetto dei principi di trasparenza e imparzialità previsti dall'art. 36, comma 3 del D.Lgs. 29/93. Le selezioni sono in ogni caso finalizzate all'accertamento della professionalità richiesta per il posto da ricoprire e in tale prospettiva il comma 5, dell'art. 4, ha escluso lo svolgimento del periodo di prova per il personale interno per il quale, nella logica del nuovo sistema, la progressione verticale si configura come progressione di carriera previo accertamento dell'effettiva idoneità professionale del dipendente allo svolgimento delle mansioni della categoria superiore. La partecipazione del personale interno alle procedure selettive per il passaggio di categoria è consentita anche in deroga ai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso, "fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti". L'ampia formulazione contenuta nell'art. 4, comma 3, porta a ritenere che per "norme vigenti" non debbano intendersi solo le disposizioni legislative che tutelano specifiche professionalità, ma che il riferimento debba estendersi anche alla normativa regolamentare dell'ente, alla cui autonomia è demandata la definizione dei requisiti d'accesso (art. 36 bis D.Lgs. 29/93).

**L'ESPERTO RISPONDE**

La legge 5 febbraio 1992 n.104 è la legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Gli obiettivi del legislatore sono elencati nell'articolo 1: garantire il rispetto della dignità umana e salvaguardare i diritti di libertà ed autonomia della persona handicappata, promuovere la piena integrazione nella società.

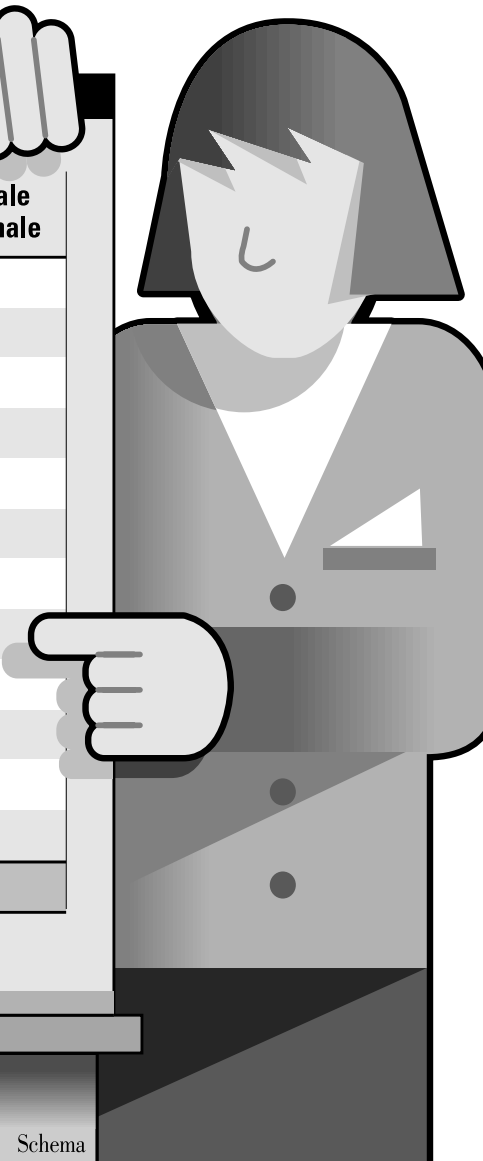
Al di là dei principi generali, la legge si pone la finalità di prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile, la partecipazione alla vita sociale, e di predisporre interventi volti a superare condizioni di esclusione sociale ed emarginazione.

## CONSISTENZA DEL PERSONALE NEI COMUNI

Personale	in servizio	% sul totale del personale
Dirigenti	4.850	0,84
VIII Livello	15.520	2,68
VII Livello	40.134	6,94
VI Livello	117.495	20,33
V Livello	97.584	16,88
IV Livello	86.611	14,98
III Livello	115.291	19,94
II Livello	7.293	1,26
I Livello	1.210	0,21
Totale personale dei livelli	481.138	83,24
Dirigenti più personale dei livelli	485.988	84,07
Restante personale	92.057	15,93
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>578.045</b>	<b>100,00</b>

Dati che si riferiscono all'anno 1997

Fonte: Regione Emilia Romagna



Per quanto concerne i concorsi previsti ma non ancora banditi o quelli banditi successivamente alla suddetta data, è necessaria una attenta considerazione per evitare censure di illegittimità che possono incidere l'intera procedura concorsuale. Appare necessario, infatti, che i contenuti delle selezioni e i requisiti professionali coerenti con i requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle singole categorie.

Occorre considerare che, in generale, i posti vacanti dei profili non destinati dall'ente all'accesso dall'esterno, sono coperti mediante procedure selettive interne riservate al personale appartenente alla categoria immediatamente inferiore e che l'accesso ai profili superiori delle categorie B e D, aventi trattamento tabellare iniziale in B3 e D3 ove non destinato all'esterno, è riservato mediante procedure selettive interne al personale degli altri profili inquadrati rispettivamente in B1 e B3 delle medesime categorie. Sulla base della programmazione triennale e annuale del fabbisogno di personale previste dall'art. 6 del D.Lgs. 29/93 e dalla legge 449/97, gli enti possono prevedere, per le diverse tipologie di profili, quelli da destinare all'accesso esclusivamente dall'esterno o esclusivamente dall'interno e quelli per i quali l'accesso può avvenire sia dall'esterno che dall'interno, secondo percentuali stabilite dall'ente, anche con procedure distinte da quelle previste per il reclutamento pubblico.

Il riferimento alle "procedure selettive" per la progressione verticale, contenuto nell'art. 4 del contratto di classificazione e nel D.Lgs. 29/93, ha il significato di ampliare la scelta delle forme di selezione del personale consentendo alle amministrazioni di utilizzare, oltre al tradizionale strumento concorsuale, anche sistemi di selezione più agili e snelli, propri nel settore privato, nel rispetto dei principi di trasparenza e imparzialità previsti dall'art. 36, comma 3 del D.Lgs. 29/93. Le selezioni sono in ogni caso finalizzate all'accertamento della professionalità richiesta per il posto da ricoprire e in tale prospettiva il comma 5, dell'art. 4, ha escluso lo svolgimento del periodo di prova per il personale interno per il quale, nella logica del nuovo sistema, la progressione verticale si configura come progressione di carriera previo accertamento dell'effettiva idoneità professionale del dipendente allo svolgimento delle mansioni della categoria superiore. La partecipazione del personale interno alle procedure selettive per il passaggio di categoria è consentita anche in deroga ai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso, "fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti". L'ampia formulazione contenuta nell'art. 4, comma 3, porta a ritenere che per "norme vigenti" non debbano intendersi solo le disposizioni legislative che tutelano specifiche professionalità, ma che il riferimento debba estendersi anche alla normativa regolamentare dell'ente, alla cui autonomia è demandata la definizione dei requisiti d'accesso (art. 36 bis D.Lgs. 29/93).

**I RESPONSABILI DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ENTI PRIVI DI DIRIGENZA**

Una delle questioni che più frequentemente è stata posta dopo l'entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro riguarda i responsabili degli uffici e dei servizi negli enti privi di dirigenza.

Come noto, i Comuni potevano, in base alla legge 191/1997, attribuire indennità commisurate alle proprie disponibilità di bilancio, determinate dalla Giunta previa adozione di formale provvedimento di nomina da parte del Sindaco. Il contratto ha in pratica azzerato la situazione, prevedendo che l'attribuzione della retribuzione di posizione (variabile da 10 a 25 milioni annui oppure da 6 a 15 milioni annui laddove non siano presenti figure inquadrare nella categoria D all'interno dell'ente) sia preceduta da passaggi formali quali l'individuazione delle posizioni organizzative e la loro "pesatura", ossia la motivata graduazione sotto il profilo economico, da sottoporre ad informazione sindacale e quindi a possibile concertazione. Pertanto oggi gli Enti si trovano in situazioni diverse, che discendono dagli atti precedentemente adottati, oppure dalla mancata adozione di tali atti. Il quadro che ne deriva può essere così riassunto:

a) Enti che non hanno, prima dell'entrata in vigore del contratto, attribuito alcuna indennità. In tal caso la retribuzione di posizione verrà erogata a decorrere dall'avvenuta individuazione delle posizioni organizzative e dopo la deliberazione della Giunta che stabilisce la misura della retribuzione stessa attribuita a ciascuna posizione. Va da sé che fino a tale data al persona-

le interessato compereranno tutte le forme retributive (compreso il compenso per lavoro straordinario) che saranno successivamente assorbite, ai sensi di quanto dispone il contratto, dalla retribuzione di posizione.

b) Enti che hanno, prima dell'entrata in vigore del contratto, attribuito l'indennità prevista dalla legge 191/1997. È in primo luogo da evidenziare che la legge medesima prevedeva che la corresponsione di tale indennità dovesse cessare con l'entrata in vigore del nuovo contratto, in quanto sostituita dalla nuova disciplina. Ne consegue che gli incarichi precedentemente affidati (e le conseguenti indennità) sono da considerarsi decaduti a decorrere dall'1.4.1999. Rimane tuttavia il fatto che l'operatività degli enti non può subire battute d'arresto e che pertanto le funzioni di responsabilità esercitate nel periodo transitorio da parte dei soggetti interessati devono trovare una soluzione anche sotto il profilo economico. A tale scopo, si reputa legittimo che la Giunta confermi, con apposita deliberazione, la situazione organizzativa ante contratto, e disponga la proroga della corresponsione delle indennità ex legge 191 fino alla definizione del percorso contrattuale legato alla istituzione delle posizioni organizzative ed ai conseguenti provvedimenti di nomina da parte del Sindaco (che andranno comunque ri-proposti). In tale fattispecie, i beneficiari continueranno a percepire anche le parti di salario accessorio fino alla data del nuovo incarico ed alla determinazione della retribuzione di posizione definitiva.

c) Enti che avevano attribuito l'indennità ex legge 191 e, contestualmente o dopo l'entrata in vigore del contratto, hanno adottato un nuovo formale provvedimento del Sindaco relativo alla conferma della assegnazione dell'incarico di responsabilità. In questo caso, a decorrere dalla data del provvedimento del Sindaco e fino alla ridefinizione dell'assetto organizzativo (e comunque fino al momento in cui le posizioni saranno state individuate e graduate), compererà ai responsabili l'indennità nella misura minima stabilita dal contratto (10 milioni oppure 6 milioni). Si ribadisce che il presupposto indispensabile affinché tale importo possa essere corrisposto è quello di aver adottato il formale provvedimento di nomina da parte del Sindaco dopo l'entrata in vigore del contratto. In assenza di tale condizione, che legittima l'esercizio della funzione di responsabilità, si ricade nella fattispecie di cui al punto b). Appare opportuno sottolineare che l'assegnazione dell'indennità nella misura anche minima stabilita contrattualmente fa sì che venga assorbita ogni forma di salario accessorio, ivi compreso, naturalmente, il compenso per lavoro straordinario.

La Regione Liguria rassicura il Ponente sul raddoppio della linea ferroviaria Genova-Ventimiglia. L'amministratore delegato della FS, Giancarlo Cimoli, ha infatti inviato una nota alla Regione dopo che questa aveva manifestato le preoccupazioni degli Enti locali, soprattutto del Savonese e del sindaco di Borgeo Verzei, coordinatore dei Comuni interessati. Cimoli ha ricordato che è stata da tempo completata la progettazione di massima dell'intera tratta da raddoppiare (Finale Ligure-San Lorenzo) e avviata prioritariamente la progettazione esecutiva della tratta Andora-S. Lorenzo al Mare.

**REGIONI**  
**Il Piemonte sbarca negli Usa**

Il sistema produttivo piemontese sbarca a Wall Street. Su invito del presidente della Borsa di New York, Richard Grasso, a novembre del 2000 la regione Piemonte presenterà alla comunità economica americana il suo sistema industriale, i prodotti enogastronomici e i giochi olimpici invernali del 2006. A rendere noto l'invito è stato il presidente della Regione, Enzo Ghigo.

**MARCHE**  
**La Regione si prepara ad emettere i Bor**

Accordare le Regioni con il sistema delle Camere Italiane all'estero. È questo l'invito arrivato dal presidente di Assocommercio (COCIE) Piero Bassetti ascoltato dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome. Bassetti ha citato l'esempio della Toscana bene inserita in Australia e delle Marche che hanno grandi investimenti in Canada. Il presidente della Regione Marche, Vito D'Ambrosio, coordinatore delle politiche Ue ha affermato che "per sostenere e promuovere l'internazionalizzazione delle piccole e medie imprese e dell'artigianato giocano un ruolo di primo piano le Regioni". D'Ambrosio ha quindi annunciato che la Regione Marche si appresta a mettere emissioni obbligazionarie (Bor).

**LEGGI & DIRITTI**

## Chi assiste un disabile può evitare il trasferimento

DANILO AYMONE - Ufficio vertenze legali Fp-Cgil di Milano

La legge 5 febbraio 1992 n.104 è la legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Gli obiettivi del legislatore sono elencati nell'articolo 1: garantire il rispetto della dignità umana e salvaguardare i diritti di libertà ed autonomia della persona handicappata, promuovere la piena integrazione nella società.

Al di là dei principi generali, la legge si pone la finalità di prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile, la partecipazione alla vita sociale, e di predisporre interventi volti a superare condizioni di esclusione sociale ed emarginazione.

■ Convivo con una sorella portatrice di handicap, che devo assistere permanentemente, anche perché i nostri genitori sono ormai anziani, e non sono assolutamente in grado di aiutarla direttamente. La prossima riorganizzazione del settore comunale nel quale presto la mia opera, prevede, tra l'altro, il trasferimento in sedi diverse di tutto il personale in carico al

Sono indicati in questa legge gli interventi mirati alla realizzazione degli obiettivi sopra richiamati: il sostegno economico, il collocamento lavorativo obbligatorio, le politiche per la casa, l'eliminazione delle barriere architettoniche (ancora lontane dal compiersi), gli interventi atti a favorire la mobilità (facilitazioni per i veicoli speciali, autobus e mezzi pubblici utilizzabili dai disabili), gli interventi di cura

ra e riabilitazione, quelli destinati all'integrazione scolastica o lavorativa.

Altre disposizioni legislative hanno successivamente modificato e arricchito il quadro delle misure volte a favorire la piena integrazione dei soggetti disabili.

Di particolare rilievo, ma poco conosciuta è ad esempio la norma stabilita dall'art. 17 della legge co-

servizio. Ciò comporterà inevitabilmente, a mio carico, problemi di gestione della situazione familiare, considerata soprattutto la lontananza dalla mia abitazione della sede alla quale sono stata destinata. Che cosa posso fare?

G.N. Milano

munitaria 5 febbraio 1999 n.25 che vieta alle aziende e agli enti pubblici di adibire al lavoro notturno (dalle 24.00 alle 6.00) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a carico un familiare convivente portatore di handicap.

Tra le misure individuate invece nel testo della 104, sono per noi particolarmente significative - ai fini del quesito da lei posto - quelle

destinate a favorire l'assistenza ai disabili con specifiche facilitazioni, elencate nell'art. 33.

Per accedere alle facilitazioni è necessario che il lavoratore che ne fruisce sia convivente con la persona portatrice di handicap e che questa non sia ricoverata a tempo pieno. L'handicap deve essere riconosciuto, a norma dell'art.6 della legge, dalle competenti commissioni istituite presso le Unità sanitarie locali.

L'art. 33 statuisce il diritto, per il genitore di minore con handicap, al prolungamento dell'astensione facoltativa del lavoro, prevista dalla legge 1204 del '71, fino al terzo anno di età del bambino, o in alternativa, a due ore di permesso giornaliero, sempre fino al terzo anno di età.

Per il figlio oltre il terzo anno di

età, o per il parente entro il terzo grado con lui convivente, o comunque per la persona handicappata a lui affidata, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso mensili, fruibili anche continuativamente.

Per quanto attiene al suo quesito, il lavoratore ha inoltre, per effetto del comma 5 dell'art. 33, il diritto a scegliere se possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso.

Lei può dunque evitare il trasferimento, richiamando la disciplina della legge 104; se questo fosse impossibile (ad esempio se il suo ente non ha più la disponibilità all'utilizzo della struttura presso la quale lei è impiegata), lei ha comunque il diritto di scegliere ove possibile una sede vicina alla sua abitazione.