

Napoli, un mega parco del tempo libero

Avalon International e Sviluppo Italia parteciperanno alla realizzazione e gestiranno, nella zona ovest di Napoli, il più grande parco urbano europeo del tempo libero. Avalon, fondo di investimento Usa specializzato sul terziario per il tempo libero e Sviluppo Italia, firmata l'intesa con Comune di Napoli e Ente Autonomo mostra d'oltremare, daranno vita alla società «Parco del tempo libero» (con quote del 70% e 30%).



Milano, cento nuovi vigili di quartiere

Dal 13 marzo a Milano le zone dove operano i vigili saliranno a 100 rispetto alle 63 attuali, mentre gli agenti, oggi 230, saliranno a 330. Sarà anche inaugurata a Milano la prima scuola d'Italia per i vigili di quartiere. La scelta delle nuove aree è stata fatta in collaborazione con il tavolo interistituzionale composto da vigili, questura, dia, procura, pretura, tribunale dei minori, carabinieri e guardia di finanza.

il lavoro

7

NUOVO ORDINAMENTO: Categorie - Livelli - Posizioni retributive

Categoria A livello unico	Categoria B livello		Categoria C livello		Categoria D livello		Importi
	Base	Evoluto	Base	Evoluto	Base	Evoluto	
A1							12.418.000
A2							12.938.000
A4	B3						13.693.000
	B5						13.979.000
	B6						14.265.000
	B7						14.983.000
	B8						15.295.000
	B10		C9				15.607.000
			C11				16.608.000
			C12				16.956.000
			C13				17.304.000
			C14		D14		17.304.000
					D15		19.214.000
					D16		19.404.000
					D17		20.010.000
					D18		22.197.000
					D19		23.138.000
					D20		24.079.000
					D21		25.532.000
							26.072.000
							26.613.000
							28.789.000

P&G Infograph

Il Consorzio dei Comuni Trentini ha sottoscritto le ipotesi di accordo relative al nuovo contratto collettivo provinciale di lavoro per l'area non dirigenziale ed al nuovo ordinamento professionale. Così, l'attesa di 223 amministrazioni comunali trentine e dei loro 4650 dipendenti dell'area non dirigenziale è terminata: a conclusione di una difficile trattativa, il Consorzio dei Comuni Trentini ha siglato, insieme alla Provincia Autonoma di Trento, all'UPIPA, organismo di rappresentanza delle Istituzioni di Beneficenza ed Assistenza (I.P.A.B.) ed alle organizzazioni sindacali (ad esclusione della Uil), le ipotesi di accordo relative a: Ccpl del Comparto Autonomie Locali - Area non dirigenziale; quadriennio normativo 1998 - 2001 - economico 1998 - 1999; Nuovo Ordinamento professionale del personale dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali.

Tale accordo (che verrà firmato in via definitiva i primi di marzo) costituisce un punto di svolta fondamentale poiché, quale secondo contratto collettivo, farà cessare la disciplina legislativa del rapporto di lavoro, dando il via alla "privatizzazione".

IL QUADRO

NORMATIVO

Il riferimento

principale per il

Trentino A. A. è

dato dalla legge

regionale 23 ot-

tobre 1998 n. 10,

secondo cui "la

contrattazione

collettiva è pro-

vinciale e decen-

trata". La legge

indica le possibi-

li modalità di

contrattazione:

avvalimento del-

l'Apran; trattati-

va diretta, con

delegazioni co-

munali di non

più di tre esperti.

I Comuni

Trentini hanno

scelto la prima

via; motivo, oltre

al contenimento

dei costi, il fatto

di voler garantire

omogeneità nel

trattamento, nor-

mativo ed econo-

mico, del personale

comunale rispetto

a quello provinciale.

Con la sottoscrizione

definitiva si

aprirà la fase delle

contrattazioni di

settore: Comune, Provincia

Autonoma di Trento

e I.P.A.B. definiranno

nel dettaglio alcuni

istituti devoluti

dalla contrattazione

di comparto a

quella subordinata.

I DIPENDENTI

INTERESSATI

Oltre ai 4650 impiegati

comunali, vedranno

modificare il proprio

status giuridico e

lievitare la retribuzione:

6000 dipendenti della

Provincia Autonoma

di Trento; 2200 dipen-

denti delle Pubbliche

Istituzioni di Assi-

stenza e Beneficenza

(I.P.A.B.); 1000

dipendenti dei Comprensori

Consorzi (I.P.A.B.);

1000 dipendenti alle

Comunità Montane

previste dalla legisla-

zione nazionale);

200 delle Aziende di

Promozione Turistica

(A.P.T.).

LE NOVITÀ

Oltre all'introduzione

delle nuove forme

di lavoro (telelavoro,

job sharing, presta-

zioni di lavoro tempora-

neo, contratto a termine

con finalità formative)

il contratto prevede

novità soprattutto nel

settore del part time,

della tutela della ma-

ternità e delle aspet-

tative personali e

parentali non retribu-

ite: part time; oltre ad

un tendenziale ampli-

amento dell'istituto,

mediante previsione

del solo limite minimo

nelle trasformazioni

(10% della dotazione

organica complessi-
va), se ne è potenziata

la flessibilità; tutela

della maternità: il

contratto prevede

l'estensione da 6 a 10

mesi del periodo di

astensione facoltativa

retribuita al 30% dello

stipendio di riferimento;

viene eliminata l'aspet-

tativa senza assegni

(durata massima due

anni), che poneva a

carico del Comune

l'integrale copertura

degli oneri di pensione

ed assistenza (compresa

la quota di pertinenza

della dipendente);

viene conservata

infine un'aspet-

Il punto / 1

Trento, multi-contratto

La sfida coinvolge tutti i dipendenti

223 Comuni e la Provincia autonoma

ALESSANDRO CESCHI - Direttore del Consorzio dei Comuni Trentini

tativa di dodici mesi non retribuita a favore della madre o del padre (a costo zero per l'amministrazione); aspettative personali e parentali: per gravi ragioni personali o di famiglia, oltre che per assistere familiari di I o II grado o conviventi vittime di malattie gravi, i dipendenti potranno fruire di aspettative non retribuite della durata massima di 3 anni.

Nel rispetto dei vincoli posti dall'intesa sul costo del lavoro del luglio 1993, sotto il profilo economico sono stati concessi aumenti, contenuti nel limite del tasso di inflazione programmato (1,8% per il 1998 e 1,5% per il 1999). Interessanti le novità introdotte negli istituti incentivanti la produttività: si è potenziata l'effettiva capacità premiante dello specifico fondo (in precedenza distribuito, in molti casi, "a pioggia"), si sono previste le posizioni organizzative (sulla linea del contratto nazionale) nonché ulteriori indennità specifiche.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE: UNA SFIDA PER DIPENDENTI ED AMMINISTRAZIONI

Le forti novità introdotte nella classificazione del personale tramite il pensionamento delle "vecchie" qualifiche funzionali e l'introduzione delle categorie A, B, C e D consentirà di adottare innovativi modelli organizzativi con adeguati riconoscimenti alle professionalità già esistenti nella struttura o acquisite all'estero: in due parole flessibilità e merito effettivo. Dalle nove (otto a livello nazionale) qualifiche si è passati alle quattro categorie: esse individuano un insieme di mansioni assimilabili per capacità professionali richieste e per livello di responsabilità che ne consegue ed alle quali viene attribuito un medesimo trattamento, economico e normativo.

Si tratta di una sfida importante, tanto per i dipendenti quanto per le

amministrazioni: da un lato viene accettato il principio della valutazione quale criterio essenziale per gli avanzamenti di carriera, superando l'ingessatura del sistema che tanto malcontento ha suscitato in passato; dall'altro si impone ai Comuni un'assunzione di responsabilità derivante dall'obbligo di valutare.

IL RUOLO DEL CONSORZIO NELLA FASE DI APPLICAZIONE

Dalla data di definitiva sottoscrizione degli accordi si aprirà un periodo di intensa attività per il Consorzio, legata alla materiale applicazione dei nuovi istituti. Oltre a condurre per conto di tutti i Comuni la trattativa sindacale, il Consorzio garantisce infatti ai propri soci un duplice servizio di assistenza. Da un lato cura specifiche giornate di formazione attraverso la propria Sezione Scuola e Formazione, fiore all'occhiello per qualità e quantità del servizio offerto (in tutte le materie di interesse comunale: oltre al personale, tributi, lavori pubblici, anagrafe, polizia municipale, sicurezza, ecc.); dall'altro offre un servizio di consulenza giuridica specialistica, attraverso propri dipendenti o consulenti esterni.

Il Consorzio dei Comuni trentini è nato il 9 luglio 1996 dalla fusione di Ancl ed Unecm. È giuridicamente strutturato in società cooperativa a responsabilità limitata e vede iscritti il Libro soci, alla data odierna, 219 Comuni su un totale di 223, oltre ad altri enti (Comprensori, Consorzi, ecc). Gli organi sociali previsti dalla Statuto sono Consiglio di Amministrazione, Giunta Esecutiva e Presidente. La gestione dell'azienda è affidata al Direttore. Obiettivo è quello di fornire ogni tipo di assistenza richiesta, a costi contenuti (ove possibile gratuitamente). Per qualunque informazione: <http://www.comunitrentini.it>.

L'ipotesi di accordo verrà ratificata entro i primi di marzo
Novità nel meccanismo di classificazione del personale
con l'introduzione di nuove categorie: flessibilità e merito

IL PUNTO / 2

Spese minori, servizi migliori

Il Fiorentino si «autoriforma»

ALESSANDRO PESCI - Sindaco di Fiesole

Trentatré Comuni della provincia di Firenze, su stimolo e proposta del Comune di Fiesole e grazie al sostegno finanziario e tecnico della Co.Met, la Conferenza metropolitana dei sindaci della Provincia di Firenze, hanno firmato un protocollo d'intesa per stabilire una base comune che servirà a facilitare l'applicazione del nuovo ordinamento professionale del personale.

I trentatré Comuni (Bagno a Ripoli, Barberino del Mugello, Barberino Val d'Elsa, Borgo San Lorenzo, Calenzano, Campi Bisenzio, Comunità Montana del Mugello, Dicomano, Fiesole, Figline Valdarno, Firenzuola, Greve in Chianti, Impruneta, Incisa Valdarno, Lastra a Signa, Londa, Marradi, Montelupo Fiorentino, Palazzuolo sul Senio, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rignano sull'Arno, San Casciano Val di Pesa, San Casciano, San Piero a Sieve, Scarperia, Scandicci, Signa, Sesto Fiorentino, Tavarnelle Val di Pesa, Vaglia, Vicchio) si sono accordati per utilizzare competenze esterne che potessero sostenere la redazione di una piattaforma contrattuale che sarà poi recepita e adattata alle diverse amministrazioni.

La prima fase del lavoro è servita alla elaborazione delle metodologie per l'applicazione dei nuovi istituti contrattuali. La seconda fase è servita alla elaborazione di una vera e propria bozza di piattaforma per la contrattazione decentrata integrativa, uguale per tutti gli Enti. Entrambe le fasi sono state seguite tecnicamente da Consel Enti Locali.

I Comuni, sebbene interessati e motivati, hanno deciso di non attivare la contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale, uno

dei più interessanti (anche se complessi) istituti proposti dal nuovo contratto di lavoro. La decisione, nonostante il percorso propedeutico, è stata presa per evitare ritardi e complicazioni, poiché si è ritenuto che Enti e Organizzazioni sindacali non fossero ancora pronti a tale modalità. Rimane comunque questo un obiettivo verso il quale tendere.

Per il Comune di Fiesole, capofila di questa iniziativa, il nuovo contratto di lavoro rappresenta un ulteriore passo nel lungo processo di "autoriforma", avviato ormai da un decennio, che ha portato ad una vera liberalizzazione nel campo delle forme di gestione dei servizi. Si tratta di un processo che ha dimostrato di essere non solo utile, ma anche funzionale, garantendo minori spese e migliori servizi e immettendo nella macchina comunale competenze che prima non erano presenti.

Con il nuovo contratto e il nuovo ordinamento professionale del personale, si apre adesso una seconda fase di questo processo, che dovrebbe muoversi in due direzioni: la verifica della funzionalità dei servizi, da attuare attraverso un metodo di valutazione che permetta di controllare l'effettivo miglioramento dei servizi esternalizzati, non dal solo punto di vista del risparmio di risorse economiche, ma anche da quello della qualità del servizio, e la possibilità, che l'Amministrazione sta al momento valutando, di liberalizzare altri servizi attualmente gestiti direttamente, come la refezione e il trasporto scolastico.

Per l'Amministrazione di Fiesole, che anche con il nuovo accordo contrattuale sta tentando di creare un diverso modo di amministrare la

cosa pubblica, i servizi devono diventare a tutti gli effetti un fattore di sviluppo economico. Compiti dell'Amministrazione diventano quindi governare il processo di trasformazione senza impedire il ruolo d'indirizzo, programmazione, regolazione e controllo; assicurare una gestione economicamente efficace dei servizi secondo una dimensione territoriale ampia d'esercizio che contemporaneamente promuova l'integrazione plurisetoriale e la cooperazione tra Enti locali e soggetti privati e infine riformare l'impiego locale e il ruolo della dirigenza, considerando soprattutto la formazione professionale, la valorizzazione delle attività in base ai risultati, sistemi retributivi premianti, l'autonomia e responsabilità gestionali.

Tornando al protocollo d'intesa, è interessante capire quali siano i principi guida della bozza di contratto proposta. Si tratta sostanzialmente di due aspetti: l'attribuzione di "premi" legati all'apporto del gruppo e del singolo dipendente al miglioramento ed alla qualità dei servizi, e la progressione economica all'interno della categoria (progressione orizzontale), strettamente legata ad aspetti meritocratici e di capacità manageriale. Gli incentivi vengono attribuiti conseguentemente a quanto fatto nel corso dell'anno, e soltanto per questo, non essendo necessariamente rinnovabili.

Al contrario, la progressione orizzontale, che è legata agli stessi elementi, viene decisa sull'operato complessivo di un periodo più lungo di un anno e una volta avvenuta diventa un elemento stabile dello stipendio.

La valutazione dell'operato del personale viene fatta dalla Conferenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi, guidata dal direttore generale o (ove non nominato) dal segretario generale. Ciascun dirigente o responsabile del servizio, sentendo anche il parere degli altri, valuta i dipendenti del proprio settore attraverso un meccanismo di audizioni detto "del capo diretto", vale a dire dei responsabili dei singoli servizi. Ogni dirigente o responsabile del servizio si assume tutta la responsabilità della valutazione di fronte al personale.

A loro volta, però, anche i componenti della dirigenza vengono valutati dal "nucleo di valutazione", composto dal direttore generale e da due esperti esterni, nominati dalla giunta fra i collaboratori di Consel, incaricati del compito non solo dal Comune di Fiesole ma anche

che da molte altre Amministrazioni che partecipano al progetto. Infatti nella stessa area fiorentina esiste anche un progetto di Nucleo di valutazione integrato.

Il Nucleo di valutazione valuta i dirigenti in relazione al conseguimento degli obiettivi strategici assegnati dall'Amministrazione e che derivano dal programma di mandato del sindaco e dalla relazione previsionale e programmatica annuale. La dirigenza avrà il compito di stabilire una propria programmazione in collaborazione col personale dei singoli settori per il raggiungimento degli obiettivi attraverso il "piano dettagliato degli obiettivi". Tutto ciò avviene tramite il coordinamento del direttore generale, che sovrintende il lavoro dell'Ente per garantire il raggiungimento degli obiettivi. I processi di valutazione della dirigenza e del personale sono coerenti. Vengono cioè valutati sulla qualità della propria attività, sull'impegno e sulla collaborazione individuale per il raggiungimento degli obiettivi previsti. Per il personale, al termine del percorso, la valutazione produce un punteggio che determina l'importo che ciascun dipendente potrà percepire all'interno di un apposito "fondo di incentivazione", suddiviso per settori.

Il progetto prevede infine due ulteriori aspetti: l'elaborazione del sistema dei profili professionali e il regolamento di accesso alla pubblica Amministrazione locale. Il tutto si concluderà con un percorso formativo, che vedrà impegnati direttamente i dirigenti e responsabili dei servizi, finalizzato ad sviluppare la loro capacità di valutazione del personale.

