

Aniene, la Comunità montana sul web

La Comunità montana dell'Aniene, con sede a Subiaco, ha attivato un proprio sito internet grazie al contributo del Gruppo di azione locale dell'ente montano. Il sito <http://www.valleaniene.it> illustra le finalità e la struttura della Comunità montana nelle sue articolazioni operative. Segue poi la parte riservata ai 31 Comuni del comprensorio, con particolare riferimento alla loro storia, natura e archeologia.



«Città slow», trenta Comuni anti stress

«Ricerca ritmi di vita a misura d'uomo e realizzare un moderno marketing del territorio». È questo il senso di «Città Slow», iniziativa che raccoglie 30 Comuni dell'Ance, all'insegna di cultura, ambiente, gastronomia. Il «battesimo» dell'associazione si tiene oggi, giovedì 20 luglio, alla sede Ance di Roma, in via dei Prefetti 46, alla presenza del ministro Giovanna Melandri e del presidente Ance, Leonardo Domenici.

il documento

3

Il contratto

*Clausole e vincoli dell'impegno formativo
Per il part time gli Enti possono escludere
le posizioni di particolare responsabilità*

Formazione, la selezione
si concerta coi sindacati

Il Consiglio dei Ministri nella seduta di venerdì scorso ha autorizzato il ministro della Funzione pubblica ad esprimere parere positivo sul contratto collettivo nazionale quadro, relativo al lavoro interinale, sottoscritto dall'Aran e dai sindacati. In questo modo - si legge in un comunicato - il mondo della P.A. si avvicinerà ai modelli d'impegno interinale vigenti in altri Paesi europei, come Germania, Gran Bretagna e Olanda. «Autonomie» la scorsa settimana ha pubblicato gli articoli principali relativi ai capitoli di «flessibilità» nei rapporti di lavoro. Oggi concludiamo questa parte.

ART.7

Contratto a termine

In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificate dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;

- per soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro a tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;

per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;

- per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;

- per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli Enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con personale in servizio, nel limite massimo di 12 mesi;

- per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art.36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs. n.29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

In tutti i casi in cui il CCNL del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corrispondenza dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9



Contratti di formazione e lavoro e nuove regole sul part time costituiscono, insieme alle regole sul lavoro interinale ed a quelle sui contratti a tempo determinato, le risposte del contratto integrativo del personale degli enti locali alla necessità di aumentare i margini di flessibilità organizzativa. Per ambedue queste materie siamo dinanzi ad intese fortemente innovative.

Gli enti locali potranno procedere alla stipula di contratti di formazione e lavoro, salvo che per la categoria A, in modo molto ampio; infatti tale possibilità non è utilizzabile unicamente dagli enti che hanno dichiarato eccedenza di personale nell'ultimo anno.

Due le finalità poste dall'intesa per potere ricorrere al contratto di formazione e lavoro: acquisire professionalità elevate, quali la categoria D; agevolare l'inserimento ove occorre un adeguamento delle capacità professionali. Si prevede il ricorso alle procedure ordinarie di selezione.

Anche il trattamento economico è eguale a quello di tutti gli altri dipendenti, ovviamente nella posizione iniziale.

Il contratto di formazione e lavoro può, alla scadenza, essere risolto o trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato; in questo caso è prevista la clausola di salvaguardia per cui il periodo del contratto viene conteggiato a pieno titolo per la anzianità di servizio. I singoli enti dovranno definire prioritariamente i criteri di selezione, materia su cui si rende possibile la concertazione con le rappresentanze sindacali. Si prevede una specifica clausola per indurre gli enti a trasformare in rapporto a tempo indeterminato tali contratti: essi non possono essere stipulati dagli enti

locali che non abbiano trasformato almeno il 60% dei contratti negli ultimi due anni.

Molto chiari anche i vincoli formativi: non meno di 130 ore per i dipendenti assunti per acquisire all'ente professionalità elevate e non meno di 20 ore per i dipendenti assunti al fine di agevolare l'inserimento sulla base di un percorso di adeguamento delle capacità professionali.

Il contratto deve essere, ovviamente, stipulato in forma scritta; ha il termine massimo di 2 anni per i dipendenti assunti per acquisire all'ente professionalità elevate, con periodo di provati due mesi, e di 1 anno per i dipendenti assunti per agevolare l'inserimento con un adeguamento delle capacità professionali, con periodo di provati un mese.

Il contratto si risolve automaticamente alla scadenza e non può essere, di regola, né prorogato né rinnovato.

IL PART TIME

Le disposizioni contrattuali ed il recente D.Lgs. n. 61/2000 ci danno un quadro chiaro ed organico del part time. Tali rapporti possono essere costituiti nell'ambito del tetto del 25% della dotazione organica di ogni categoria, ma esso può crescere di un ulteriore 10% per gravi e motivate esigenze dei dipendenti. Gli enti locali potranno, con proprio regolamento, escludere dal part time le «posizioni di lavoro caratterizzate da una particolare responsabilità»: si apre cioè un "paracadute" per rendere meno traumatico l'impatto della norma sui singoli enti. Il contratto ripropone il tetto orario minimo per cui il part time richiede un impegno di non meno del 30% dell'orario a tempo pieno.

Tali rapporti possono essere costituiti tanto mediante nuove assunzioni che attraverso la trasformazione di posti a tempo pieno.

L'ente deve verificare la sussistenza delle condizioni richieste; oltre a quelle indicate precedentemente si sottolinea la non incompatibilità nel caso di part time finalizzato allo svolgimento di una seconda attività lavorativa. Ove non sussista nessuna delle condizioni impeditive il rapporto deve essere trasformato entro 60 giorni, salvo che l'ente decida di differirlo fino ad un massimo di sei mesi.

Il contratto fissa in due anni la durata minima ordinaria del rapporto, dopo di che si può chiedere di ritornare a tempo pieno, anche in soprannumero. In caso di nuova assunzione la trasformazione potrà invece essere richiesta dopo un triennio, ma solo per un posto disponibile.

Si prevede la possibilità, per i part time orizzontali, di ricorrere al lavoro supplementare, cioè ad un orario più lungo, ma inferiore all'orario a tempo pieno. Il personale in part time verticale può, effettuare lavoro straordinario. Il lavoro supplementare e quello straordinario danno diritto ad una forma di integrazione del trattamento economico.

È molto importante la norma contrattuale sulla non obbligatoria riduzione proporzionale dei trattamenti accessori «non collegati alla durata delle prestazioni lavorative», compresi quelli legati ad obiettivi e/o alla realizzazione di progetti.

Al personale in part time, ed è questa una precisa scelta contrattuale, spetta il trattamento aggiuntivo di famiglia per intero e senza decurtazioni rapportate alla durata della prestazione.

A. B.

del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 -bis del CCNL del 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art.14-bis del CCNL del 6.7.1995, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 9. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo

indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli art.21 e 22, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 438. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art.21, comma 7, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21;

- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3;

- in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile ap-

plicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i dipendenti, compresa la legge n.53/2000. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando: l'applicazione del termine non risulta da atto scritto; sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art.2, comma 2, della legge n.230/1962, come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997.

In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto a tempo indeterminato.

I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per

la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23, comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

ART.16

Congedi per la formazione

I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Al lavoratore, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e

della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrano le seguenti condizioni: il periodo previsto di assenza supera la durata di 11 mesi consecutivi; non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, 5 relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 22 del CCNL del 6.7.1995.

ART.17

Congedi dei genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.

In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 4.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Al fine della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 7, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art.10 possono essere utilizzate anche dal padre.

La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

ART.18

Congedi per eventi e cause particolari

I permessi delle lavoratrici e dei lavoratori per i casi di decesso o di grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente ed i congedi per gravi e documentati motivi familiari sono disciplinati dall'art.4 della legge n. 53/2000. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del CCNL del 6.7.1995. La regolamentazione dei permessi per lutto contenuta nel comma 1, secondo alinea del citato art.19 è estesa anche al caso di decesso del convivente stabile; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

