

**FRA**

**LA DELEGAZIONE DI GOVERNO**

composta da:

<i>Rosa Zafferani</i>	<i>Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Pubblica Istruzione e l'Università</i>
<i>Pier Marino Mularoni</i>	<i>Segretario di Stato per le Finanze e il Bilancio, i Trasporti, la Ricerca e i Rapporti con l'A.A.S.F.N.</i>
<i>Paride Andreoli</i>	<i>Segretario di Stato per il Lavoro e la Cooperazione, il Turismo, lo Sport e le Poste</i>

**E**

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

rappresentate da:

<i>Giovanni Ghiotti</i>	<i>Segretario Generale C.S.d.L.</i>
<i>Mauro F. Casali</i>	<i>Segretario F.U.P.I. – C.S.d.L.</i>
<i>Marco Beccari</i>	<i>Segretario Generale C.D.L.S.</i>
<i>Antonio Ceccoli</i>	<i>Segretario F.P.I. – C.D.L.S.</i>

si è addivenuti alla stipula del seguente

**ACCORDO  
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO  
NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO  
PER IL QUADRIENNIO 2005 - 2008**

Il Governo e le Organizzazioni Sindacali concordano di definire i termini normativi ed economici del contratto di lavoro del pubblico impiego per il quadriennio 2005 – 2008.

**Premessa**

L'intesa, che il Governo e le Organizzazioni Sindacali hanno raggiunto sul contratto del settore pubblico allargato, costituisce la risposta possibile e condivisa ai principali problemi dell'Amministrazione sammarinese, in un momento caratterizzato

da forti tensioni e da innumerevoli incertezze sul piano internazionale e da indifferibili esigenze di ammodernamento del modello istituzionale, economico e sociale del nostro Paese.

Il contratto è anch'esso uno sforzo, non semplice, nella direzione del rinnovamento e di una visione dinamica della struttura amministrativa pubblica.

Le prime ad essere consapevoli che la sfida è ardua, ma ineludibile, sono le istituzioni e le Organizzazioni dei lavoratori. Ed è in virtù di questo comune convincimento che - pur nella complessità della trattativa - hanno mantenuto fermo l'obiettivo convergente di conservare e consolidare la dignità e il valore di un servizio da cui i cittadini giustamente si aspettano competenza, efficienza e disponibilità. Questo contratto ha l'ambizione di interpretare tali sensibilità, assegnando ad esse un carattere di priorità, in grado di costituire il presupposto fondamentale per la riforma generale della Pubblica Amministrazione, sulla quale sono già concentrati gli sforzi del Governo e delle Organizzazioni Sindacali.

### **Considerazioni generali**

E' necessario ritrovare e ricostruire il disegno d'insieme del percorso di interventi sulla P.A., dentro il quale entra il rinnovo del contratto di lavoro.

Volendo superare il rischio di una frammentazione e di scelte non coerenti ed estemporanee, giova richiamare brevemente le fonti che contengono orientamenti, disposizioni e impegni concordati, che via via sono stati oggetto del progetto riformatore dell'apparato pubblico.

Si richiamano le principali:

a) il precedente contratto 2001/2004, nella sua parte progettuale e normativa, che rimane e deve rimanere il punto di riferimento per ogni intervento, anche in periodo di vigenza contrattuale scaduta. Il contratto ha fissato i seguenti obiettivi come irrinunciabili e parte costitutiva della riforma:

- garantire efficienza ed economicità nella gestione;
- valorizzare e razionalizzare l'utilizzo delle risorse professionali;
- contenere la spesa entro la previsione di Bilancio;
- orientare l'attività della P.A. all'utenza;
- rivedere gli strumenti contrattuali (orario, permessi, ecc.) per renderli tarati anche alle esigenze della funzionalità;
- distinguere fra la responsabilità politica di indirizzo e l'autonomia gestionale basata sulle competenze tecnico-amministrative;

b) le leggi finanziarie degli esercizi 2002, 2003, 2004 e 2005, che sinteticamente hanno fissato alcune scelte di grande portata innovativa e irreversibili :

- una nuova organizzazione dell'Amministrazione non più basata sulla titolarità del posto e quindi sulla inamovibilità del dipendente, ma su una struttura per aree funzionali e fasce professionali;
- i costi di gestione della Amministrazione soggetti a precisi e preventivati vincoli di bilancio;
- interventi di professionalizzazione della P.A., garantendo la costante presenza delle qualifiche ritenute strategiche e rivedendo la qualità e la tipologia dei titoli di studio e di accesso al pubblico impiego. Al riguardo si richiama l'Accordo fra le Parti, sottoscritto in data 22 aprile 2005, relativo alla definizione di Dotazione Organica Minima e a specifici impegni in materia, e quello in fase di definizione riguardante un primo intervento sui titoli di studio, Accordi da ritenersi parte integrante del presente documento;
- verifica sulla funzione della P.A., determinando la tipologia dei servizi di natura istituzionale, che per tale caratteristica sono di esclusiva e diretta gestione dello Stato, con eventuale indicazione di servizi a gestione diversa;
- analisi strutturale degli Uffici e dei Servizi, per delineare un piano di riagggregazione o accorpamento di strutture con funzioni e competenze complementari e/o sovrapposte;
- modifica normativa in materia di permessi, distacchi, trasferimenti, nella logica di garantire la mobilità, la funzionalità e la razionalizzazione delle risorse umane;

c) l'O.d.G del Consiglio Grande e Generale del 30 giugno 2004, a seguito del dibattito sulla P.A., che impegna il Governo ad una riforma strutturale della stessa P.A., stabilendo come priorità quelle di:

- favorire il principio dell'autonomia basato sulla reale separazione fra politica e amministrazione;
- ridisegnare la macrostruttura dell'Amministrazione, individuando più modelli organizzativi, in considerazione della tipologia delle attività svolte dai diversi Uffici e Servizi dello Stato: un modello per quelli che forniscono servizi consolidati e stabili di carattere prettamente istituzionale e modelli per quelli che erogano beni e servizi mutevoli rivolti anche ad un mercato esterno;
- ripristinare le finalità originarie dei Dipartimenti, delle Aziende Autonome e degli Enti Autonomi, con riconosciuta autonomia nell'organizzazione dei servizi e nella gestione del personale;
- definire una nuova struttura organizzativa basata sulle aree e fasce di professionalità, nelle quali inquadrare le attuali qualifiche, per promuovere anche lo sviluppo di carriera e attuare il principio della variabilità retributiva;

d) il documento sulle riforme istituzionali, approvato dal Consiglio Grande e Generale nell'ottobre 2004, che riprende gli orientamenti espressi nell'o.d.g.

consigliare sulla P.A., ritenendo prioritario, contestualmente alla riforma del Congresso di Stato, strutturare meglio il rapporto e la relazione con la Pubblica Amministrazione, la ripartizione dei poteri fra Segretari di Stato, Dipartimenti, Coordinatori e Dirigenti, ripristinando - in particolare - la disciplina originaria dei Dipartimenti e delle loro competenze e applicando alla Dirigenza un sistema giuridico di riconoscimento e protezione delle singole responsabilità gestionali;

e) il protocollo di intesa sottoscritto con le OO.SS. in data 29 novembre 2004, che preordina contenuti, modalità e tempi di conclusione del confronto fra le Parti sui principali argomenti affrontati nel processo già iniziato di riorganizzazione della P.A., in attuazione dell'Accordo contrattuale 2001/2004: Dotazione Organica Minima, precariato, materie da regolamentare, titoli di studio, carriera e fasce funzionali, dirigenza, formazione, ecc.;

f) alcuni impegni sono stati ripresi anche dalla Delibera del Congresso di Stato n. 38 del 14 febbraio 2005, che dà indicazioni circa le date di scadenza per la formulazione delle varie proposte.

Dalla suddetta ricognizione delle fonti di indirizzo politico-istituzionale e di impegni attuativi sottoscritti, il disegno riformatore risulta delineato, ambizioso e ben chiaro nelle sue dimensioni gestionale e progettuale.

La presentazione di una piattaforma rivendicativa per un altro quadriennio contrattuale non può che collocarsi in sintonia e in coerenza con il progetto e il programma già definiti, il lavoro già impostato e gli impegni in corso di attuazione.

Il disegno di riforma contenuto nei documenti sopra riportati si è tradotto in un percorso concreto di attuazione, che si può sinteticamente così delineare:

- obiettivi progettuali della riforma della P.A., come contenuti nella precedente piattaforma;
- parte normativa e materie da regolamentare, per adeguare agli obiettivi di efficienza gli attuali strumenti contrattuali (orario di lavoro, gestione delle assenze, orario di apertura dei servizi ecc.);
- mappatura della struttura attuale per la ricognizione dei servizi, delle loro mission, delle dotazioni organiche effettive;
- verifica dei carichi di lavoro per la identificazione di una dotazione organica minima, intesa come il fabbisogno necessario di personale (qualifiche e numeri) per la funzionalità dei servizi, sulla base delle attuali mission e organizzazione, con valenza temporanea;
- definizione della nuova dotazione organica (come dotazione di legge, che dovrà essere un punto di riferimento normativo, soggetto a periodiche verifiche sulla base delle esigenze organizzative degli uffici, in virtù di una sua interpretazione aperta e dinamica), richiamando al riguardo l'Accordo sottoscritto fra le parti in data 22 aprile 2005;

- definizione della nuova macrostruttura, organizzazione dei servizi, dipartimenti, organi di governo della Pubblica Amministrazione, ecc.;
- elaborazione di una legge quadro, essenziale per fissare gli elementi strutturali della nuova P.A..

Alcuni principi, come i seguenti, dovrebbero essere ormai patrimonio comune, tenuto anche conto che sono gli obiettivi perseguiti da tutte le organizzazioni pubbliche attuali e dovrebbero guidare e ispirare ogni scelta della riforma amministrativa:

- il rigore della gestione economica dei servizi va considerato come un tratto costitutivo della funzione pubblica (vedi art. 14 della nostra Carta dei Diritti) e non come intervento mascherato per risanare i bilanci pubblici o come un attacco alla qualità dei servizi. A tal proposito l'Amministrazione rivendica di aver attuato, in una prima fase, interventi concreti per sperimentare una nuova gestione delle risorse, ispirata ai principi e agli indirizzi di una sana amministrazione, tenendo conto sia del contenimento dei costi sia della salvaguardia degli standard di qualità dei servizi, in particolare di quelli ritenuti essenziali;
- la riduzione dei livelli occupazionali nel pubblico impiego e l'introduzione di elementi di flessibilità organizzativa e contrattuale sono strumenti non solo di efficienza, ma di etica politico-amministrativa, tenuto conto delle mutate funzioni delle Pubbliche Amministrazioni, che non possono essere considerate quale spazio privilegiato di opportunità occupazionali;
- è utile e doveroso elaborare uno screening sui servizi dello Stato per individuare una eventuale tipologia non strettamente istituzionale e quindi non di gestione esclusiva pubblica. Qualunque intervento decisionale da parte dei competenti organismi politico-istituzionali sarà soggetto a confronto con le rappresentanze sociali ed economiche.

E' indispensabile una Pubblica Amministrazione autonoma, con nuovi modelli organizzativi che permettano il coinvolgimento di tutti i lavoratori, il decentramento delle responsabilità in ambito gestionale e la creazione di un sistema di regole fondate sull'autonomia e sulla responsabilità della dirigenza pubblica. Sono del resto obiettivi già contenuti nelle varie fonti sopra richiamate.

Le leggi del 1995 sul Capo del Personale, sui Dipartimenti e sui Coordinatori e sulla mobilità dovranno essere riviste, in quanto costituiscono tematiche che coinvolgono la macrostruttura della P.A. e l'organigramma generale dei livelli decisionali, sui quali il progetto di riforma prevede interventi profondi e innovativi. L'Amministrazione, consapevole che si tratta di una scelta derivante dalla propria

competenza di datore di lavoro pubblico, è impegnata a presentare le bozze delle nuove normative:

- i Dipartimenti dovranno essere ridefiniti, non come aggregati casuali e quantitativi di Servizio o Uffici, ma come aree con finalità omogenee e soggetti di gestione autonoma e coordinata del budget e del personale, all'interno di linee politico-amministrative generali indicate dal potere politico;
- in una nuova concezione e articolazione dei Dipartimenti dovranno essere riconsiderati la definizione e il ruolo del Coordinatore, con strumenti gestionali efficaci e prestabiliti;
- il Capo del Personale dovrà assumere un ruolo più marcatamente di coordinamento dell'Amministrazione, che sovrintenda alla attuazione delle linee generali sulla conduzione della P.A. indicate dall'Esecutivo e dai singoli Segretari di Stato. I Direttori delle Aziende e degli Enti autonomi dovranno riassumere tutte le funzioni gestionali, come è stato più sopra ricordato;
- la revisione della legge n. 22/1995 rientra nella nuova regolamentazione sulla mobilità secondo gli impegni del protocollo di intesa.

## **Salute e sicurezza**

Va diffusa la cultura della sicurezza all'interno della Pubblica Amministrazione.

Oltre a tutti gli interventi realizzati, anche in attuazione degli impegni assunti nell'ambito del precedente contratto, vengono di seguito ripresi ulteriori interventi in corso di svolgimento.

– Le linee generali su cui costruire i singoli documenti di valutazione del rischio in tutte le strutture del settore Pubblico Allargato sono state definite. Vanno ultimati i documenti relativi alla valutazione dei rischi e delle emergenze e dovranno essere stabilite le scadenze temporali che interesseranno: la Scuola, l'A.A.S.S., l'I.S.S. e le altre strutture pubbliche, prevedendone il completamento a fine 2006. Il Governo ritiene la suddivisione degli interventi ragionevole per effettuare un lavoro curato e condiviso, garantendo la partecipazione dei lavoratori e il coinvolgimento responsabile dei singoli dirigenti.

– La programmazione per la sorveglianza sanitaria su tutti i lavoratori del Settore Pubblico Allargato è in fase di definizione da parte dell'Ufficio competente e sarà trasmessa al Governo in tempi brevi. L'attività, che in parte è già esecutiva (vedasi visite di controllo già effettuate presso U.G.R.A.A., C.O.N.S., Ufficio Registro Automezzi, Servizio Elettrico-A.A.S.S., Servizio Igiene Urbana-A.A.S.S., Radioesposti – I.S.S. e altri) farà parte di una programmazione su base pluriennale, che prevederà il controllo sanitario di tutti i lavoratori pubblici. La programmazione sarà necessariamente rivolta al rispetto della periodicità contemplata nello specifico protocollo sanitario, elaborato secondo le indicazioni di legge.

- Un piano di investimento in termini di risorse economiche e umane, secondo la

disponibilità di fondi che sono e verranno impegnati sulla base delle priorità individuate, per proseguire gli interventi strutturali.

- Sulla revisione della "Direttiva cantieri", in data 9 maggio 2005 il Congresso di Stato ha deliberato l'emissione del relativo Decreto.

La formazione degli RLS è stata portata a compimento, tenendo costantemente aggiornate e coinvolgendo le OO.SS.. Nel prosieguo potranno intervenire specifici ulteriori incontri di approfondimento di singoli argomenti.

In merito a segnalazioni in materia di salute e sicurezza, da parte dei lavoratori e dei RLS, si ritiene ottimale formare un tavolo di confronto che preveda la partecipazione del Medico del Lavoro, del Servizio Prevenzione, del Provveditorato, della Rappresentanza Sindacale, della Dirigenza (via via individuata per le singole appartenenze dei lavoratori), alla luce del buon esito che ha prodotto tale scelta. I mandati saranno conferiti di volta in volta, in base al Settore interessato e verranno adottati gli atti conseguenti e necessari.

## **Precariato**

Le parti sono impegnate a portare a compimento gli interventi secondo quanto previsto dal protocollo di intesa del 29 novembre 2004.

Ai fini del calcolo proporzionale del numero di giorni di congedo ordinario spettante ai sostituti e agli incaricati, non verranno considerate come interruzioni quelle riferite a giorni non lavorativi o a sospensioni del servizio (v. ad es. giornate di riposo, festivi, sospensione delle lezioni o delle attività per chiusura del Servizio).

Precariato interno: quanto contenuto nel protocollo d'intesa del 29 novembre 2004 – punto 3 "Precariato" – varrà anche nel caso di posti non definitivamente vacanti (vedasi lunghe assenze e distacchi), fatta salva la carriera interna del personale in ruolo nel Servizio o Ufficio e secondo i criteri che si concorderanno nell'ambito della riforma.

Stabilizzati: ferma restando la non assegnazione definitiva e immutabile del dipendente a posizione in specifico Ufficio o Dipartimento – al fine di rendere efficace l'istituto della mobilità - si procederà con l'immissione in ruolo del personale stabilizzato in base alle disposizioni del contratto di lavoro del Settore Pubblico Allargato per il quadriennio 2001-2004, espletati, entro il dicembre 2005, i relativi adempimenti di legge.

## **Accesso al Settore Pubblico**

L'Amministrazione presenterà una bozza di modifica della normativa sui concorsi pubblici, sulla base dei seguenti orientamenti:

1) ridefinire le qualifiche professionali alle quali si accede esclusivamente per concorso pubblico e quelle per le quali può essere previsto il concorso interno,

riservato a tutto il personale del Settore Pubblico Allargato in possesso dei requisiti previsti. Per specifiche qualifiche professionali, inoltre, potrà essere individuato un concorso interno riservato al personale dell'Ufficio o Servizio. Questo aspetto andrà comunque coordinato e ridefinito con l'introduzione delle aree e fasce professionali;

2) aggiungere alle prove tradizionali una verifica del profilo di personalità e di attitudine/potenzialità;

3) rivedere i criteri di valutazione per il riconoscimento della professionalità acquisita in ambito lavorativo, mediante l'attribuzione di adeguati punteggi;

4) professionalizzare al massimo le Commissioni:

- i Commissari dovranno essere "Esperti" nelle varie discipline. La Commissione dovrebbe essere formata esclusivamente da esperti, riservando ai rappresentanti delle OO.SS funzioni di controllo e di garanzia;
- diminuire il numero dei Commissari: in molte amministrazioni le Commissioni sono composte da due membri più un Presidente, che in genere è un dirigente o un esperto professionale;
- stabilire un albo delle Commissioni, che potrebbero così essere già prestabilite a seconda delle aree professionali (es. area amministrativa, giuridica, finanziaria, sanitaria, culturale, territorio ecc.);

5) l'amministrazione predetermina il fabbisogno annuale (o semestrale) delle varie qualifiche o fasce professionali, (analizzando la situazione dei posti che dovranno essere necessariamente ricoperti) ed emette, di conseguenza, i bandi a cadenza semestrale o annuale, attingendo nella graduatoria a seconda della necessità;

6) ridare contenuto al periodo di prova, come momento di verifica delle capacità sul campo, con monitoraggio e giudizio finale di idoneità motivato, prevedendo anche l'introduzione di un sistema di formazione/lavoro;

7) individuare strumenti di accesso al pubblico impiego anche più moderni, come ad esempio il corso-concorso per posizioni professionali specifiche.

Per quanto riguarda le peculiari modalità di accesso della dirigenza pubblica si rinvia alla legge quadro sullo stato giuridico.

### **Distacchi amministrativi**

Le Parti concordano sulla ridefinizione dell'Accordo in merito ai distacchi amministrativi. Il Governo è impegnato a presentare una proposta entro il mese di ottobre 2005; in tale occasione, ai fini del rispetto del principio della continuità didattica, particolare attenzione andrà riservata al settore Scuola, dove occorrerà definire anche la durata del distacco ed eventuali modalità di raccordo per il mantenimento della titolarità della cattedra.

Si tracciano di seguito le linee guida.



Premessa: la pratica dei distacchi amministrativi trova definizione nell'Accordo Governo – OO.SS. del 25 luglio 1989 (Rinnovo contratto Pubblica Amministrazione biennio 1989-1990). Tale Accordo prevede:

- scopi (“attività di studio, ricerca, progettazione”);
- consenso del dipendente;
- salvaguardia dei diritti economici e normativi del posto di appartenenza;
- indicazione dei soggetti abilitati alla richiesta dei distacchi (Congresso di Stato, Consiglio di Dipartimento, Consigli di Amministrazione, Dirigenti dei Settori Autonomi);
- strumento autorizzativo: Delibera del Congresso di Stato.

L'Accordo rinvia a successiva regolamentazione più dettagliata l'istituto del distacco: tale regolamentazione non è stata mai adottata.

Sulla base della prassi amministrativa seguita e delle esigenze dei vari soggetti istituzionali, si possono prevedere le seguenti tipologie di distacco:

1. Distacchi per motivi politici o sindacali: già normati e da perfezionarsi, per quanto concerne le esigenze funzionali alle Segreterie di Stato.
2. Distacchi per attività di studio, ricerca, progettazione.  
Per tali distacchi vanno fissati:
  - a. gli obiettivi;
  - b. i requisiti;
  - c. il trattamento economico;
  - d. la durata;
  - e. il soggetto abilitato alla richiesta;
  - f. gli oneri.
3. Distacchi per esigenze temporanee delle Amministrazioni dello Stato (all'interno della medesima amministrazione o fra amministrazioni).  
Per tali distacchi vanno fissati:
  - a. gli obiettivi;
  - b. le esigenze di carattere tecnico e/o amministrativo;
  - c. la durata ;
  - d. i requisiti;
  - e. il trattamento economico;
  - f. il soggetto abilitato alla richiesta;
  - g. gli oneri.

Per tutte le tipologie di distacco vanno contemperati i diritti del dipendente e le esigenze organizzative e gestionali dei servizi di appartenenza dello stesso dipendente in distacco.

Le Parti sono impegnate a portare a compimento le nuove regolamentazioni sulle specifiche materie da regolamentare, secondo i tempi già previsti dal Protocollo d'intesa. Nell'ambito delle materie "Orario di lavoro e di servizio" e "Congedo ordinario e permessi straordinari" verrà trattato e rivisto anche l'Accordo del 29 luglio 1999.

### **Coperture assicurative**

Con delibera n. 24 del 21 marzo 2005 il Congresso di Stato ha approvato la proposta della Direzione Generale della Finanza Pubblica di riformulare tutte le Polizze esistenti per Incendio/Furto, Responsabilità Civile e Infortuni, per un totale di 35 polizze, con tre contratti riguardanti 1) Programma All Risk (incendio/furto), 2) Programma Rct/o, 3) Programma Infortuni, con uniformità e integrazione delle condizioni normative in corso. In particolare la Polizza responsabilità Civile Rct/o prevede l'aumento dei massimali attualmente previsti. La copertura assicurativa, per quanto riguarda gli insegnanti, per il rischio Responsabilità Civile verso terzi e operai, agisce anche in caso di colpa grave. Per quanto concerne, infine, la tutela legale degli insegnanti e dei dipendenti dell'Ufficio Progettazione, in attesa di una soluzione più completa e definitiva, il Congresso di Stato, con delibera n. 12 del 7 marzo 2005, in via transitoria, ha disposto che la tutela legale degli stessi sia assicurata dall'Avvocatura dello Stato, o, nel caso di sua impossibilità, da un difensore esterno per i cui oneri l'Ecc.ma Camera concorrerà fino ad un ammontare di euro 10.000,00#.

A partire dal mese di ottobre 2005, le Parti concordano di iniziare il confronto per la modifica e/o integrazione della Legge 17 luglio 1979 n.41 "Disciplina dei conferimenti degli incarichi e delle supplenze per i posti di insegnamento nelle Scuole di ogni ordine e grado della Repubblica di San Marino", al fine di giungere alla nuova normativa per l'anno scolastico 2006/2007.

### **Copertura delle cattedre della Scuola Secondaria Superiore, a seguito della revisione del 2003, in relazione ad una diversa organizzazione della Scuola**

Per le tematiche che precedono, si rimanda ad Accordi specifici in materia e a quelli già raggiunti (v. Accordo del 23 dicembre 2004, in fase di definizione attraverso provvedimenti di inquadramento già adottato e di stabilizzazione in corso) e ad un progetto di riordino complessivo.

In particolare, in merito alla revisione dei requisiti e delle modalità di reclutamento dei docenti delle Scuole di ogni ordine e grado, si ribadiscono i contenuti dell'Accordo del 23 dicembre 2004 sull'impegno del Governo a presentare una proposta che tenga conto dei seguenti elementi:

- reclutamento dei docenti sulla base di una normativa specifica che preveda bandi di concorso pubblici con cadenza periodica;
- definizione di graduatorie di concorso stabilite sulla base di punteggi determinati in base ai titoli di studio, all'esito delle prove di concorso, alla valutazione dell'eventuale tirocinio e del servizio effettuati e di quant'altro ritenuto utile ai fini della valutazione della competenza e della professionalità del docente;
- possibilità di attingere alle graduatorie di concorso per la copertura dei posti vacanti in corso di validità delle graduatorie medesime;
- definizione di norme di raccordo per l'introduzione graduale della nuova normativa rispetto alle graduatorie previgenti, con priorità per i docenti di cui all'allegato "D" dell'accordo del 16 aprile 2003, per docenti aventi i requisiti di cui al punto 1 dell'Accordo del 23 dicembre 2004 e per i docenti titolari di incarico a tempo indeterminato, conferito entro l'anno 2004 nella Scuola Secondaria Superiore, che non avranno beneficiato della stabilizzazione o dell'inquadramento per carenza di posti disponibili;
- introduzione della nuova normativa a partire dall'anno scolastico 2006/2007.

Per gli interventi sulla Ludoteca e sui Centri Sociali si rimanda alla ristrutturazione in corso del Settore Pubblico Allargato.

## **Formazione**

Un primo programma di formazione è già stato avviato nei termini del protocollo d'intesa del 29 novembre 2004; lo stesso è rivolto ai soli dipendenti pubblici ed è suddiviso in 6 moduli. Ulteriori interventi formativi rivolti al personale del Settore Pubblico, già inseriti, ad esempio, nella nuova regolamentazione sulla "mobilità", verranno definiti e concordati fra le Parti.

## **Missioni e trasferte, indennità di perdita moneta, reperibilità**

Per quanto riguarda la revisione dell'Allegato "G" alla Legge Organica e delle disposizioni relative all'indennità di perdita moneta, le Parti sono impegnate ad avviare il confronto entro l'anno in corso, al fine di dare attuazione ai contenuti del precedente contratto di lavoro del 18 febbraio 2003.

In tale occasione potrà anche essere preso in esame l'attuale importo orario relativo alla reperibilità.

Nel frattempo, si concorda sull'aumento degli importi delle categorie dell'indennità perdita moneta attualmente previste dalla legge, come segue:

- cat.1: +2 €
- cat.2: +4 €
- cat.3: +6 €
- cat.4: +8 €

I nuovi importi decorreranno dalla data di sottoscrizione del contratto.

### **Contratto Privatistico**

Il percorso avviato con la sottoscrizione dell'Accordo del 16 marzo 2004 e del successivo in data 29 marzo, in occasione del rinnovo del Decreto sul fabbisogno, è stato sostanzialmente modificato nella struttura e nel contenuto, con lo scopo di riportare il contratto alle prerogative dell'impostazione originaria, volta a determinare tassativamente ed esclusivamente le figure con funzioni ausiliarie e di supporto operativo nel Settore Pubblico Allargato e con lo scopo di rendere tale strumento consono alle esigenze di flessibilità di ogni moderna Amministrazione, attraverso la ridefinizione dei mansionari e delle modalità di assegnazione del personale. Ciò premesso, le Parti concordano:

- 1) di proseguire in questo percorso per:
  - limitare l'ingresso attraverso tale contratto per le sole funzioni di carattere ausiliario;
  - consentire, in conformità e nei termini di quanto previsto nell'Accordo del 16 marzo 2004, la possibilità di sostituzioni interne su posti della dotazione organica;
  - ripristinare gli interPELLI per la copertura di posti vacanti del Fabbisogno, quale opportunità di trasferimento e di carriera per il personale;
- 2) di prevedere un programma di formazione mirata nei vari Settori;
- 3) di prevedere un programma di formazione per qualifiche specifiche (es. Bidello, Bidello Cuoco, Addetti Musei e Monumenti, Addetti Cinema e Teatri);
- 4) di applicare l'art. 5 del contratto, per una idonea collocazione dei soggetti in base alle condizioni psicofisiche;
- 5) l'aumento di n.1 giorno di congedo ordinario da riconoscersi a decorrere dall'anno 2006 e n. 1 ulteriore giorno a decorrere dall'anno 2007;
- 6) la stesura di un Testo Unico delle norme e delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2005.

Le Parti, inoltre, concordano sulla possibilità di carriera da parte del personale con qualifica di "Addetto" attraverso l'impegno che, all'atto di ogni rinnovo del Decreto sul Fabbisogno, venga verificata la possibilità, in via prioritaria, di inquadramento di tale personale in qualifica superiore su posti previsti e vacanti, se in possesso dei requisiti e dell'idoneità e tenendo conto dell'anzianità di servizio. Ciò consentirà il conseguente successivo avanzamento di grado, secondo le norme già definite.

### **Parte economica**

Nell'intento di evitare l'appiattimento retributivo, di perseguire la variabilità degli stipendi come da precedente contratto e di sperimentare quindi una modalità di incentivi o sistema "premiante", basato sulla valutazione della produttività attraverso una sperimentazione temporanea, le Parti concordano i seguenti aumenti retributivi:

anno 2005: aumento mensile dell'1,4% sul piede retributivo e sugli scatti di anzianità, più una cifra fissa pari a 20 €

anno 2006: aumento mensile dell'1,4% sul piede retributivo e sugli scatti di anzianità, più una cifra fissa pari a 20 €

### **Durata del contratto**

Le Parti concordano sulla durata quadriennale del presente contratto per la parte normativa, dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2008, e sulla durata biennale per la parte economica, dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2006. Questo contratto si applica ai dipendenti del Settore Pubblico Allargato: P.A., I.S.S., A.A.S.S., A.A.S.F.N., A.A.S.P., UNIVERSITA', C.O.N.S., Personale inquadrato nel Contratto Privatistico, Contratto Addetti Musei e Monumenti e Parcheggi, Salvamento Piscina.

Per la durata del presente contratto l'aliquota per il Fondo Servizi Sociali è riconfermata nell'1%.

**San Marino, 25 luglio 2005/1704 d.F.R.**

**La Delegazione di Governo**

\_\_\_\_\_  
(Rosa Zafferani)

\_\_\_\_\_  
(Pier Marino Mularoni)

\_\_\_\_\_  
(Paride Andreoli)

**Le Organizzazioni Sindacali**

\_\_\_\_\_  
(Giovanni Ghiotti)

\_\_\_\_\_  
(Mauro Franco Casali)

\_\_\_\_\_  
(Marco Beccari)

\_\_\_\_\_  
(Antonio Ceccoli)