

INTESA SINDACALE LODE LIVORNESE - ATER - OO.SS. IN MERITO AL
TRASFERIMENTO DEL PERSONALE ATER

Premesso:

Che la L.R. 77/98 "Riordino delle competenze in materia di edilizia residenziale pubblica" individua i Comuni come principali attori per la messa in opera delle politiche della casa;

Che la stessa legge prevede lo scioglimento delle ATER e l'attribuzione del patrimonio immobiliare delle medesime ai Comuni nel cui territorio è ubicato;

Che i Comuni hanno l'obbligo di assicurare le funzioni inerenti il patrimonio Erp in forma associata nei Livelli Ottimali Di Esercizio;

Vista l'intesa sottoscritta il 18/12/2002 fra Regione Toscana, Anci e OOSS, per definire in modo unitario a livello regionale la forma contrattuale di riferimento da applicare ai dipendenti ex ATER che transiteranno presso i nuovi soggetti gestori e le modalità di tale trasferimento;

Che obiettivo comune è quello che il passaggio dei dipendenti delle ATER ai nuovi soggetti gestori avvenga in modo che sia garantita ai lavoratori la posizione giuridica ed economica in godimento all'atto di passaggio, nonché la professionalità da loro acquisita;

Che è volontà comune individuare un quadro di idonee garanzie per il personale da trasferire;

Che, in vigenza di contratti del personale Enti locali scaduti il 31.12.2001, occorre garantire l'applicazione dei benefici dei nuovi contratti 2002/2005 spettanti con decorrenza antecedente a quella del trasferimento;

Tutto ciò premesso;

le delegazioni trattanti

concordano sui seguenti punti:

E' garantita la continuità del rapporto di lavoro del personale trasferito, il quale conserva, a norma di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 7 R.L. 77/98, la posizione giuridica ed economica in godimento all'atto del trasferimento, compresa l'anzianità già maturata.

Il contratto di lavoro applicato a seguito del trasferimento sarà per il personale non dirigente il C.C.N.L. Federcasa.

Quale norma di primo inquadramento per il personale delle categorie trasferito si applicano, da parte del soggetto individuato per l'esercizio delle funzioni, le disposizioni di cui al Titolo VI del C.C.N.L. Federcasa 2002-2005, ed in particolare:

1. la classificazione del personale è effettuata secondo la seguente tabella di equiparazione:

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the unions and the municipalities mentioned in the document. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be a collection of names or initials.

Posizioni economiche

Area - Livello

-	Q1
-	Q2
D3,D4,D5,D6*	A1
-	A2
D1,D2	A3
-	B1
C1,C2,C3,C4,C5*	B2
B3,B4,B5,B6,B7*	B3
-	C1
B1,B2	C2
-	C3
A1,A2,A3,A4,A5*	D1
-	D2

* Nuove posizioni di sviluppo orizzontale previste dall'ipotesi siglata di nuovo CCNL EE.LL.

- Ove l'applicazione della tabella di equiparazione di cui sopra determini una diminuzione degli emolumenti tabellari annui percepiti, la differenza è riconosciuta quale assegno ad personam; l'importo dell'assegno ad personam così determinato, ripartito in 14 mensilità, è utile al calcolo della retribuzione oraria ed è riassorbito in occasione di eventuali passaggi al livello superiore.
- I dipendenti che all'atto della prima applicazione del presente Contratto ricoprono incarichi di "posizioni organizzative", come definite e dagli articoli 8, 9 e 10 del CCNL Regioni - Autonomie Locali 31.3.1999, mantengono le attribuzioni ed il trattamento giuridico - economico previsto da predetti articoli fino alla determinazione e copertura da parte dell'Amministrazione delle posizioni di lavoro destinate alla qualifica di Quadro. L'Amministrazione deve provvedere a tale riguardo entro dodici mesi dalla prima applicazione del CCNL Federcasa.
- Ferma restando l'attribuzione della retribuzione base prevista dal presente Contratto in base alla corrispondenza stabilita dalla Tabella cui al primo comma, le progressioni economiche conseguite con CCNL Regioni-Autonomie Locali in eccedenza alle posizioni economiche D3, D1, C1, B3, B1 ed A1, sono convertite in assegni ad personam. L'importo annuo dell'assegno ad personam così determinato, ripartito in 14 mensilità, è utile al calcolo della retribuzione oraria ed è riassorbito in occasione di eventuali passaggi al livello superiore.
- La retribuzione individuale di anzianità goduta in applicazione del Contratto Nazionale Regioni Autonomie Locali è convertita in aumenti biennali di anzianità e, ove necessario, in una frazione del successivo aumento in corso di maturazione con proporzionale riduzione del tempo necessario a conseguire l'aumento successivo. Qualora l'importo da convertire in aumenti biennali di anzianità ecceda il limite massimo di cui all'art. 66, comma 2, l'intera somma resta attribuita al lavoratore avente diritto a pieno titolo di "Aumenti periodici di anzianità", anche a gli effetti della eventuale successiva applicazione del comma 3 dello stesso art. 66.

Il soggetto gestore garantirà, al rinnovo dei C.C.N.L. Enti locali per il personale delle categorie per il quadriennio 2002/2005, l'adeguamento dell'inquadramento giuridico ed economico derivante dal contratto medesimo.

E' fatto salvo il diritto a fruire, presso i soggetti individuati per l'esercizio delle funzioni, del numero dei giorni di ferie maturate e non fruite alla data precedente a quella del trasferimento.

Gli Enti locali che costituiscono il livello ottimale d'esercizio delle funzioni (LODE) si impegnano a che nel bilancio del soggetto individuato per l'esercizio delle funzioni siano previste, per il trattamento economico accessorio complessivo del personale, ivi incluso quello di cui ai precedenti punti 3 e 4, risorse economiche non inferiori a quelle effettivamente erogate per l'anno 2002 dall'ATER di provenienza quali risorse incentivanti aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.

Per quanto attiene le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (quali quelle necessarie al pagamento, subordinato all'effettivo svolgimento delle relative attività o dei progetti, delle forme di incentivazione previste da disposizioni legislative e a cui, peraltro, fa riferimento l'art. 68 punto 16 del CCNL Federcasa 2002-2005), si intende garantire - qualora e nella misura in cui le relative attività siano effettivamente svolte - forme analoghe alla applicazione della Legge 109/94 e successive modificazioni (compreso l'art. 18) ed alla applicazione dell'art. 43 della L. 449/1997, nonché la corresponsione del compenso per l'attività di professionista legale.

Nell'ambito della continuità del rapporto di lavoro e stanti le finalità del nuovo soggetto gestore, continuano ad avere vigore, nel rispetto della normativa vigente in materia, le disposizioni speciali che consentono ai funzionari incaricati di svolgere, nell'esclusivo interesse dell'ente, la difesa in giudizio dell'ente con iscrizione all'Albo speciale di cui all'art. 33 del Regio decreto 1578/1933.

Gli Enti Locali che costituiscono il LODE si assumono inoltre l'impegno a che, qualora in applicazione del Contratto Federcasa si producesse una diminuzione complessiva della retribuzione di posizione percepita dai titolari di Posizione organizzativa, ovvero della indennità di responsabilità erogata ai responsabili di procedimento, la differenza verrà riconosciuta dal nuovo soggetto gestore mediante l'erogazione di un'indennità ad personam per tutto il tempo di svolgimento delle medesime mansioni e funzioni di responsabilità in precedenza attribuite. Per quanto attiene la retribuzione di risultato percepita dai titolari di Posizione organizzativa, questa verrà garantita complessivamente nella quantità prevista precedentemente nell'apposito fondo.

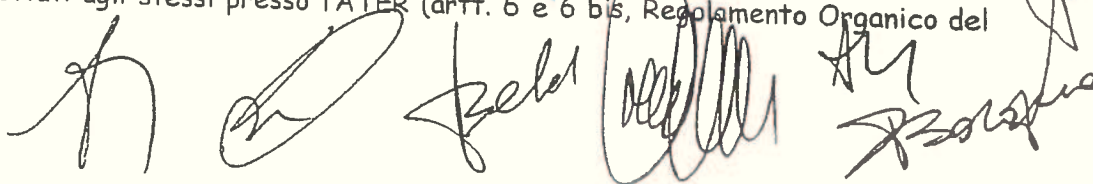
E' corrisposto dall'ATER, o in subordine dal nuovo soggetto gestore, entro sei mesi dal trasferimento, l'incentivo previsto dall'art. 17 comma 7 del CCNL Enti Locali, nella misura di quattro mensilità.

In caso di cessazione e o ristrutturazione di settori di attività del soggetto individuato per l'esercizio delle funzioni, che comportino riduzione di personale, gli Enti locali che costituiscano il LODE garantiscono, previo accordi con le organizzazioni Sindacali di livello territoriale e le RSU, la destinazione del personale trasferito dall'ATER di cui trattasi ai medesimi Enti, od in subordine ad altri Enti, tenendo in adeguato conto il luogo di residenza. Con tali accordi è garantita la continuità del rapporto di lavoro ed il mantenimento della posizione giuridica ed economica riferita agli ex dipendenti ATER.

I dipendenti trasferiti potranno richiedere di accedere alle procedure di mobilità verso gli Enti Locali del LODE di riferimento. Gli stessi Enti si impegnano a valutare prioritariamente tali domande. I dipendenti potranno inoltre far richiesta di mobilità per altre Pubbliche Amministrazioni, oltre che per le Aziende del comparto Federcasa.

Gli Enti Locali che costituiscono il LODE si assumono l'impegno a che il soggetto gestore adotti atti conformi ad un'applicazione integrale delle disposizioni di salvaguardia stabilite dalla L. 300/70, a prescindere dal numero dei dipendenti.

Gli Enti locali che costituiscono il LODE garantiscono che il soggetto individuato per l'esercizio delle funzioni adotti, nel rispetto della normativa in materia, soluzioni idonee al mantenimento nei confronti dei dipendenti trasferiti dall'ATER di livelli di trattamento di fine rapporto di lavoro analoghi a quelli che sarebbero spettati agli stessi presso l'ATER (artt. 6 e 6 bis, Regolamento Organico del



Personale delle ATER della Toscana approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n° 168 del 7/3/95 attuativi della L.R.T. 51/89).

Le parti allo scopo di semplificare le operazioni di TFS e pensione per il personale ed evitare penalizzazioni improprie, concordano che il futuro soggetto gestore, previa verifica con l'INPDAP, potrà mantenere l'iscrizione al medesimo Istituto Previdenziale.

Gli Enti Locali che costituiscono il LODE impegnano il nuovo soggetto gestore affinché ~~entro~~ entro sei mesi dal trasferimento, modalità di possibile risoluzione consensuale incentivata del rapporto di lavoro.

Il LODE livornese si impegna, nel caso di trasferimento di quote parte di azioni del nuovo soggetto gestore ed in assenza dell'esercizio del diritto di opzione da parte degli altri soci, a verificare preventivamente con le OO.SS. la possibilità di cessione delle medesime azioni ai dipendenti e dirigenti della Società.

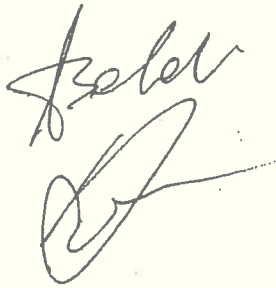
Il LODE livornese impegna il nuovo soggetto gestore, nel caso in cui si verificassero le condizioni per l'assunzione di personale in qualifiche professionali corrispondenti a quelle per le quali sono stati assunti a tempo determinato dipendenti in servizio al momento del trasferimento, a verificare prioritariamente per gli stessi la possibilità di conferma e assunzione.

Il LODE impegna inoltre il nuovo soggetto a mantenere valide, per eventuali assunzioni di personale, le graduatorie di merito dei concorsi pubblici effettuati da ATER, nel rispetto delle categorie e dei profili professionali richiesti.

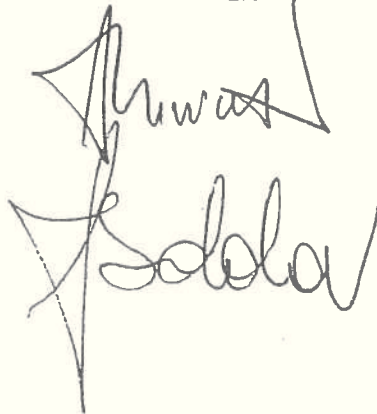
Per quanto non previsto dalla presente intesa, si rimanda, per le materie di competenza alla contrattazione aziendale con il nuovo soggetto gestore.

Livorno, li 20 gennaio 2004

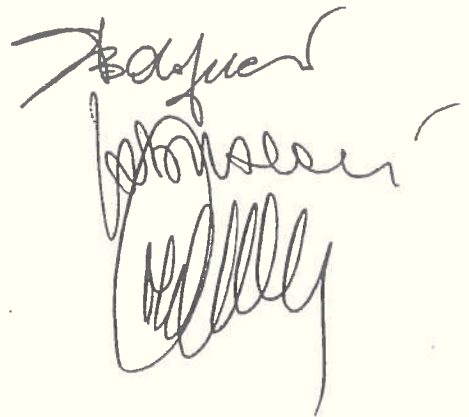
Per il L.O.D.E. livornese



Per L'ATER



Per le OO.SS.



ADOTTI
