

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1998-2001

Nella prosecuzione della sessione negoziale relativa al contratto collettivo integrativo di Ente 1998-2001, il giorno ~~28 dicembre 1999~~ ^{28 dicembre 1999} tra i rappresentanti della Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale è stato stipulato quanto segue sugli argomenti distintamente indicati nel presente accordo.

A- TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO INDIVIDUALE: personale delle aree professionali A - B - C

1. Compensi individuali in atto

1.1 L'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, in vista della quale sono state indette le apposite procedure selettive sulla base delle intese in data 30 luglio 1999, da un lato consente di realizzare l'assestamento giuridico-funzionale del personale nelle diverse posizioni ordinamentali e, dall'altro lato, comporta il conseguente superamento di intese sul trattamento economico accessorio individuale contenute in precedenti accordi, definite in assenza - e in previsione - del predetto nuovo sistema.

Pertanto, in una linea di continuità e coerenza con i richiamati accordi, in particolare con l'accordo 28 luglio 1998 (che ha, tra l'altro, istituito la "retribuzione di professionalità", quale emolumento individuale attestante la consolidata acquisizione di crescente professionalità da parte del personale), le parti si danno reciproco atto che sussistono le condizioni per introdurre il criterio della corrispondenza tra posizione ordinamentale rivestita nel nuovo sistema di classificazione e trattamento economico accessorio individuale e, correlativamente, procedere alla razionalizzazione e semplificazione del trattamento stesso.

In tale prospettiva le parti convengono di istituire, con effetto dal 1° agosto 1999 o da successiva decorrenza connessa alle citate procedure selettive, un unico compenso individuale mensile, denominato "indennità di responsabilità", in misura unica e indifferenziata per ciascuna posizione ordinamentale, che trova il proprio presupposto e fondamento nei compensi a titolo di "professionalità" e di "responsabilità" previsti nell'assetto retributi-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A

Giore

[Handwritten signature]

Juan

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

vo scaturito dalle precedenti contrattazioni integrative di Ente.
Le misure mensili lorde della predetta "indennità di responsabilità" sono determinate come segue per singola posizione:

A2	L. 180.000
B1	L. 200.000
B2	L. 250.000
C1	L. 320.000

Per quanto riguarda il compenso individuale annuo per responsabilità, relativamente al periodo antecedente all'acquisizione della nuova posizione ordinamentale da parte dei singoli interessati, resta confermata la relativa modalità di erogazione secondo i criteri e gli importi definiti con il citato accordo 28 luglio 1998, nella misura unica corrispondente ai dodicesimi maturati, sette o undici dodicesimi in relazione alle diverse decorrenze di accesso alle nuove posizioni del citato sistema di classificazione - 28 luglio o 1° dicembre 1999 - stabilite nelle richiamate procedure selettive.

In ordine al nuovo assetto retributivo così delineato, nel quale si consolida il criterio della stretta connessione tra funzioni rivestite e trattamento economico accessorio individuale, le parti definiscono che una quota percentuale, pari al 50 per cento degli importi sopra indicati, si configuri quale "salario di garanzia".

Nei confronti del personale che riveste o acquisisce le posizioni C3 e C4 è corrisposto un importo mensile lordo a titolo di "salario di garanzia" pari, rispettivamente, a L. 175.000 e L. 200.000.

Allo stesso titolo è corrisposto al personale con contratto di formazione lavoro un importo mensile lordo di L. 125.000 e di L.160.000 riferito, rispettivamente, alla posizione B2 e alla posizione C1. In caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato, il personale interessato percepirà gli importi riferiti alla rispettiva posizione rivestita.

Per l'anno 2000 le parti si riservano di verificare la congruità e la coerenza di tutte le predette misure.

1.2

Con effetto dal 1° agosto 1999, i compensi corrisposti ai sensi degli artt.36 e 41 del Ccnl 6 luglio 1995, nonché dell'art.35 dello stesso contratto (limitatamente all'esercizio di compiti che comportano oneri, rischi e disagi e con la sola eccezione del personale addetto alla conduzione di autoveicoli interessato al

Man

HK

AP

giao

passaggio nell'area B) sono soppressi e la relativa somma complessiva, pari a L. 1.560.000,00, viene utilizzata secondo le finalità di riequilibrio già espresse nella presente sessione negoziale e realizzate dalle intese di cui al precedente punto 1.1.

1.3 In vista delle ulteriori fasi di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale previste dalle intese definite il 30 luglio 1999, le parti ravvisano l'esigenza di una continuità nell'erogazione della "retribuzione di professionalità" introdotta dal citato Accordo 28 luglio 1998 al personale in servizio nell'Ente al 31 dicembre 1999 che, alla data di scadenza della presentazione delle domande di partecipazione alle diverse procedure selettive, non era in possesso dei prescritti requisiti culturali o curriculari alternativi, ovvero non conseguiva la posizione ordinamentale superiore. Pertanto, detta retribuzione sarà corrisposta al personale assunto con contratto di formazione e lavoro il cui rapporto sia convertito a tempo indeterminato.

La somma destinata allo specifico emolumento è pari a L. 860.000,00 complessive, distribuite secondo le misure mensili di seguito indicate per ciascuna delle qualifiche funzionali rivestite nel preesistente ordinamento, a far data dal 1° agosto 1999 o da successiva decorrenza connessa alle citate procedure selettive:

QQ.FF. rivestite nel preesistente ordinamento

RETRIBUZIONE DI PROFESSIONALITA'

V

L. 80.000

VI

L.126.000

VII

L.140.000

VIII

L.159.000

Juan

2. Indennità di funzione ai sensi dell'art.15, comma 2, della legge n.88/1989

Le parti convengono di confermare le misure delle indennità di funzione già previste per il personale rivestente le qualifiche funzionali VIII e IX del preesistente ordinamento professionale fino al 31 luglio 1999.

Dal 1° agosto 1999, la misura di dette indennità è pari, rispettivamente, a **L.400.000** e **L.870.000** mensili lorde e, pertanto, tale misura ricomprende sia la quota fissa che la quota variabile nelle quali precedentemente si articolavano le predette indennità.

3. Posizioni di sviluppo economico

In relazione alle intese del 30 luglio 1999 in materia, le parti confermano che il processo di professionalizzazione del personale, connesso e conseguente alla costante riorganizzazione dell'Ente, configura le condizioni per l'attivazione dello specifico istituto, in coerenza con i criteri individuati dall'art.16, comma 2, del Ccnl 16 febbraio 1999 per l'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico.

Ciò premesso, le parti convengono sulla opportunità di prevedere il passaggio alla posizione di sviluppo economico C5 di tutto il personale rivestente la IX q.f. del preesistente ordinamento professionale, nel presupposto che detto personale è impegnato nell'esercizio di funzioni omogenee e di pari significativo rilievo nell'assetto organizzativo dell'Ente.

In particolare, considerati anche gli effetti delle procedure selettive indette in attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, si conviene che la posizione di sviluppo economico C5 è attribuita a decorrere dal 1° agosto 1999 al personale che ha già maturato a detta data il periodo di permanenza nella posizione immediatamente inferiore e dal 1° dicembre per il restante personale interessato.

Per quanto riguarda le altre posizioni di sviluppo economico, nel richiamare le predette intese del 30 luglio 1999, le parti convengono sulla attribuzione delle posizioni di sviluppo economico al personale che non trovi collocazione nella superiore posizione ordinamentale in relazione alle predette procedure selettive e che, fermo restando il suindicato criterio della riconosciuta professionalizzazione connessa e conseguente al processo riorganizzativo dell'Ente, potrà essere interessato a successive ed ulteriori procedure selettive per l'attuazione

M

[Signature]

Ferrari

[Signature]

del nuovo sistema di classificazione del personale, anche sulla base degli esiti delle verifiche di cui all'art.13 del CCIE 1998-2001.

Nei confronti del personale che acquisirà la posizione B2 con effetto dal 28 luglio 1999, a decorrere dal 1° dicembre 1999 è attribuita la posizione di sviluppo economico B3.

4. Il quadro riepilogativo degli emolumenti disciplinati ai punti che precedono è riportato nell'unito prospetto, che forma parte integrante del presente accordo.

5 Compensi per gravose articolazioni dell'orario

A decorrere dal 1° gennaio 2000 i compensi di cui all'accordo 12 maggio 1999 sono soppressi.

L'eventuale ripristino di detti compensi, nelle misure che dovessero essere definite in sede di contrattazione collettiva integrativa relativa all'anno 2000, non potrà avere comunque decorrenza da data anteriore a quella di sottoscrizione del relativo accordo.

Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti previsti dal CCIE 1998-2001 confluiscono nello specifico fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, di cui all'accordo 2 giugno 1999 riguardante il personale delle aree professionali A - B - C.

B FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ART.15, 1° comma, della legge n. 88/1989 (art.44 del CCNL 16 febbraio 1999).

Art.21 del C.C.I.E. 1998-2001

Ad integrazione e modifica di quanto previsto dall'art.21 del C.C.I.E. 1998-2001, le parti convengono quanto segue:

- la misura dell'indennità di funzione ex art.15, comma 2, della legge 88/1989 è rideterminata in un'unica misura fissa di lire 1.000.000 mensili lorde, con

[Handwritten signature]

decorrenza, in stretto collegamento con l'avvio del nuovo Ordinamento delle strutture, 1° agosto 1999.

L'erogazione di detta indennità è correlata allo svolgimento delle funzioni e compiti – attribuiti con atto formale – previsti dal relativo profilo professionale di cui all'allegato 1 al C.C.I.E. 1998-2001.

In caso di affidamento, con provvedimento formale, al personale con qualifica di "ispettore generale" o "direttore di divisione" della reggenza di una struttura di livello dirigenziale (in attesa della destinazione del titolare) o di una struttura zonale o di funzioni "vicarie" sarà corrisposta un'indennità mensile pari, rispettivamente, a lire 2.000.000, 1.500.000 e 1.200.000 lorde, comprensive dell'importo a titolo di indennità di funzione. In proposito, inoltre, le parti ravvisano l'esigenza di definire quanto prima i criteri per l'affidamento e la revoca delle predette funzioni;

- fermo restando quanto previsto dal più volte citato contratto integrativo, lo specifico stanziamento relativo alla "retribuzione di professionalità", è pari a lire 1.400.000.000;
- al fine di pervenire, per quanto possibile, ad una complessiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, sono istituiti, a partire dall'anno 1999, anche per il personale di che trattasi i compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.

Per l'erogazione di tali compensi si richiamano integralmente criteri e modalità fissati dall'accordo 2 giugno 1999, per il personale delle aree professionali A, B e C, ivi compresa, dal 1° gennaio 2000, l'anticipazione mensile, prevedendo per il corrente anno uno specifico stanziamento di lire 1.694 .000.000

Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti previsti dal C.C.I.E. 1998-2001 confluiscono nello specifico fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi relativo al personale di cui all'art.15, 1° comma, della legge n. 88/1989.

[Handwritten signatures and initials]

C PROGETTO SPECIALE N.4 - DISMISSIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE: ATTUAZIONE DELLA PRIMA FASE E PREDISPOSIZIONE DEGLI ATTI AL FINE DI PERVENIRE ALLA FORMULAZIONE DELLE PROPOSTE DI VENDITA

Nell'ambito dello specifico progetto, le parti si danno reciproco atto che – nell'ultimo scorcio del corrente anno – l'attività di effettuazione delle stime è stata caratterizzata da una particolare situazione di emergenza, per la indifferibilità ed urgenza dei relativi adempimenti, che ha comportato il costante e gravoso impegno di parte del personale della C.T.E., sia professionista che tecnico/amministrativo.

Sulla base di tale presupposto, le parti convengono di riconoscere alla fase estimativa del citato progetto un più adeguato rilievo, prevedendo per detta fase una anticipata e distinta disciplina, anche negli aspetti economici connessi.

Pertanto, nell'ambito delle risorse economiche destinate al progetto in esame, è fissato un budget complessivo pari a **L.140.000.000** (di cui L.96.000.000 relative al fondo dei professionisti e L.44.000.000 relative al fondo delle aree professionali A – B – C), da attribuire al personale interessato in sede di confronto tra il Coordinatore generale di detta Consulenza e le OO.SS. e RSU locali – nei limiti di spesa rispettivamente indicati – sulla base di una parametrizzazione oscillante tra 120 e 70.

Gli importi che saranno attribuiti al predetto personale non sono cumulabili con altri importi relativi sia al progetto in questione che ad altri progetti speciali.

Nell'occasione, nel concordare quanto precede per l'attività svolta nell'anno 1999, le parti assumono il reciproco impegno di porre in essere ogni iniziativa per rinvenire soluzioni che consentano di destinare, per l'anno 2000, risorse aggiuntive alla specifica attività estimativa, sottolineandosi la circostanza che la programmazione di tale attività prevederà il prevalente ricorso alle risorse professionali interne.

D RECLUTAMENTO DI PERSONALE PER LA FUNZIONE FORMAZIONE

Le parti, in sede interpretativa delle intese previste nella specifica materia dall'art.12 del CCIE 30 luglio 1999, alla luce anche della declaratoria dei profili, prendono atto che la selezione per le funzioni di tutor, di formatore e di formatore responsabile di progetto formativo vada operata sulla più ampia platea possibile e, quindi, sia in termini di proiezione verso le posizioni indicate nel citato art.12 che di permanenza nelle stesse, sia in termini di proiezione verso la posizione apicale del nuovo sistema di classificazione del personale che di attuale inquadramento nella corrispondente qualifica funzionale pregressa.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Giuseppe H. H. H.*
 CISL *[Signature]*
 UIL *Augusto delle Monache*
 CSA di Cisl/Fialp *[Signature]*
 R.d.B. *Benedetto del Ferraro*
 CONFSA/UGL *[Signature]*

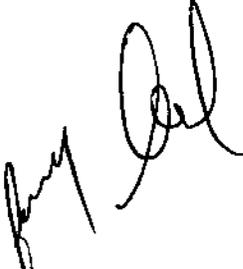
LA DELEGAZIONE

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

POSIZIONI	SALARIO DI GARANZIA	RETRIBUZIONE DI PROFESSIONALITA'	INDENNITA' DI FUNZIONE	POSIZIONI DI SVILUPPO ECONOMICO
C3 (ex art. 36)	175.000	-	400.000	-
C3 (ex VII)	175.000	-	400.000	-
C3 (con ind.)	175.000	159.000	400.000	-
C3 (senza ind.)	175.000	159.000	400.000	-
C4 (ex VIII ind.)	200.000	-	870.000	-
C4 (ex VIII s. ind.)	200.000	-	870.000	-
C5 (ex IX)	200.000	-	870.000	238.417













 g. 1216

POSIZIONI	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / SALARIO DI GARANZIA	RETRIBUZIONE DI PROFESSIONALITA'	INDENNITA' DI FUNZIONE	POSIZIONI DI SVILUPPO ECONOMICO
A1 - A2	180.000	-	-	-
B1 (art. 41)	200.000	-	-	-
B1	200.000	80.000	-	-
B2 (ex art. 36)	250.000	-	-	170.083
B2 (ex III; IV e V)	250.000	-	-	170.083 (solo ex V)
B2	250.000	126.000	-	170.083
C1 (art. 41)	320.000	-	-	-
C1 (ex V e VI)	320.000	-	-	-
C1	320.000	140.000	-	103.083
B2 C.F.L.	125.000	-	-	-
C1 C.F.L.	160.000	-	-	-









