

I.N.A.I.L.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

A seguito dell'ipotesi di accordo siglata il 23 luglio 1999 ed al termine della procedura stabilita dall'articolo 5, comma 3, del Ccnl 16 febbraio 1999, il giorno 30 luglio 1999 si è svolto l'incontro fra la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di Ente 1998-2001.

Il contratto avrà efficacia dal giorno successivo a quello di sottoscrizione sopraindicato, salve diverse decorrenze in esso previste e fermi restando il criterio, stabilito dal contratto stesso, della unicità della contrattazione collettiva integrativa ed il conseguente impegno delle parti a proseguire il negoziato nel prossimo mese di settembre.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL... *Giuseppe M. M. M. M.*
CISL... *[Signature]*
UIL... *Augusto Della Morte*
CSA di CISAL/FIALP... *[Signature]*
R d B... *[Signature]*
CONFESAL/UGL... *[Signature]*

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

[Signature]
.....
[Signature]
.....
[Signature]
.....
[Signature]

Premessa

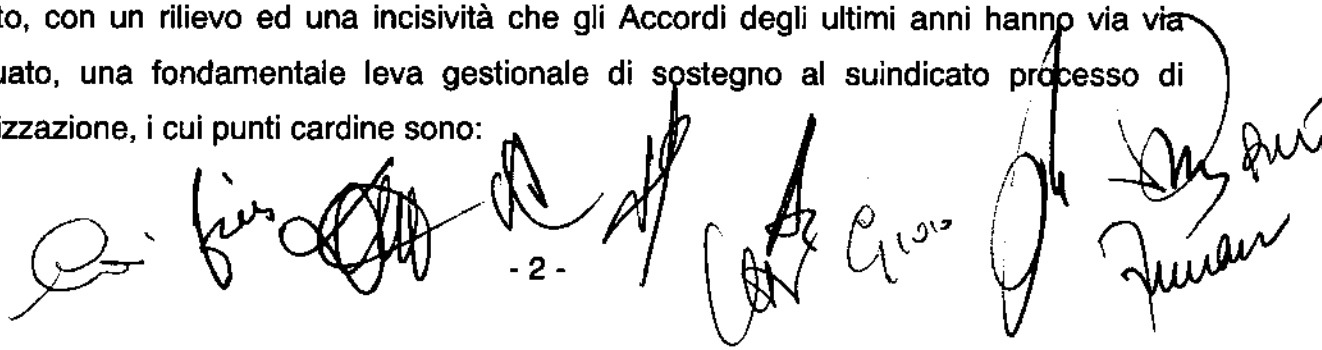
L'INAIL è interessato dal complessivo ed articolato processo di riforma della Pubblica Amministrazione, che, da anni all'attenzione delle forze politiche e sociali, si è tradotto in una copiosa produzione di atti legislativi, che hanno via via modificato ed integrato i principi riformatori introdotti in materia dal decreto legislativo n. 29/93.

Il quadro normativo così formatosi si è innestato su principi e criteri già fissati, per l'INAIL, dalla legge n.88/1989, in forza della quale l'Ente – intensificando il processo di ristrutturazione organizzativa avviato fin dai primi anni 80 – ha sempre più fondato la propria azione sui criteri ispiratori dell'efficienza/efficacia, dell'economicità e dell'imprenditorialità.

Le profonde innovazioni conseguenti ai richiamati interventi legislativi di riforma hanno già comportato iniziative di revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente (quali, tra le altre, l'introduzione del sistema budgetario e la riconsiderazione, anche in una prospettiva federalista, delle strutture sul territorio), che sono in fase di ulteriore rivisitazione, alla luce di specifiche disposizioni che impongono un puntuale adeguamento strutturale e funzionale.

In primo luogo, il regolamento di organizzazione di cui all'art. 27-bis del d.lgs. n. 29/93 (introdotto dall'art. 17 del d.lgs. n. 80/98), precisando ambiti e limiti del principio della separazione tra indirizzo politico e attività gestionale, postula la netta individuazione delle competenze, delle attribuzioni e dei poteri sia degli organi di amministrazione che della dirigenza (e, all'interno di questa, dei dirigenti di uffici dirigenziali generali e dei dirigenti).

Le parti si danno reciproco atto che la contrattazione collettiva integrativa di Ente ha costituito, con un rilievo ed una incisività che gli Accordi degli ultimi anni hanno via via accentuato, una fondamentale leva gestionale di sostegno al suindicato processo di riorganizzazione, i cui punti cardine sono:



- 2 -

- ◆ il decentramento territoriale di funzioni e delle connesse responsabilità;
- ◆ la conseguente spinta all'effettiva espressione dell'autonomia dirigenziale;
- ◆ il riconoscimento pieno, consacrato dal contratto collettivo nazionale di comparto 16 febbraio 1999, della contrattazione collettiva integrativa come essenziale momento di confronto su organizzazione del lavoro e programmazione delle attività.

Dall'evoluzione sopra sintetizzata, che si caratterizza per la sua continuità nella ricerca di soluzioni sempre più idonee ad assicurare la massima efficienza/efficacia e l'economicità dell'azione dell'Ente, emerge in tutta evidenza la stretta correlazione tra il cennato processo e la contrattazione integrativa aziendale, presupposto della quale – con particolare riferimento al “salario accessorio” del personale – è stato rappresentato dall'accresciuto livello di partecipazione e di responsabilità richiesto alla generalità dei dipendenti.

Sotto il versante istituzionale, poi, si ha riguardo alla legge n. 144/1999 (“collegato” alla manovra finanziaria per il 1999), recante “Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali”, che prevede una radicale revisione della disciplina dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Sulla specifica materia l'Ente, al fine di contribuire attivamente alla definizione di una revisione normativa equa e coerente, ha promosso con immediatezza e grande spirito di iniziativa tavoli tecnici di concertazione con le parti sociali, dai quali sono scaturite proposte e ipotesi di soluzione sulle diverse, complesse ed annose problematiche in atto.

Gli interventi del legislatore e le connesse iniziative di confronto di cui sopra evidenziano il carattere di consequenzialità e di parallelismo con “Il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione”, sottoscritto il 22 dicembre 1998 da Governo e parti sociali, in particolare con quanto preannunciato al punto 37 del paragrafo intitolato “Le politiche per lo sviluppo e l'occupazione”, che individua, tra l'altro, nella concertazione il metodo attraverso il quale definire, anche a livello locale, intese in materia di politica dei redditi e di sostegno alla crescita occupazionale.

- 3 -

Agli indirizzi derivanti dall'attuale processo di riforma consegue, pertanto, l'esigenza di una razionalizzazione dell'attività di amministrazioni ed enti pubblici, da realizzare anche in termini di sinergie operative volte sia alla economicità della gestione (mediante riduzione dei costi), sia al miglioramento dei servizi e delle prestazioni nei confronti dei cittadini-utenti.

Miglioramento che, per quanto riguarda specificamente l'INAIL, vede l'Ente già da tempo impegnato anche nei settori fondamentali (e tra loro coerenti e complementari) della prevenzione e della tutela integrale dell'infortunato/invalido (dall'assistenza protesica alla cura e riabilitazione, fino al reinserimento sociale e lavorativo).

Vengono, quindi, in rilievo iniziative e progetti che, nel cennato momento di riconversione e riorganizzazione dell'Ente, ne caratterizzeranno attività ed obiettivi nell'immediato futuro, quali:

- ◆ l'evoluzione della missione aziendale dell'INAIL;
- ◆ gli adempimenti derivanti dal richiamato "patto sociale" 22 dicembre 1998;
- ◆ l'attuazione, nel rispetto della "riforma Bassanini", del nuovo modello di Ente (nell'ambito più ampio del nuovo modello di Stato).

Il primo dei suindicati versanti (evoluzione della missione aziendale), vede la riaffermazione della funzione assicurativa dell'Istituto, in termini di:

- 1) ampliamento della sfera soggettiva della tutela in termini che superano il semplice dato quantitativo, pur rilevante, per incidere sulla qualità della clientela e, quindi, sul diverso impegno che le strutture e gli operatori devono dispiegare per risposte modulari rispetto a tale diversificazione.

Si consideri, ad esempio, l'impatto dell'ingresso nella tutela assicurativa delle "casalinghe", come dei lavoratori parasubordinati e – più in generale – di tutte quelle categorie che si caratterizzano per la notevole mobilità professionale e di occupazione;

- 2) ampliamento della sfera oggettiva, con l'introduzione, fra l'altro, del danno biologico che, sul piano gestionale e – prima ancora – della cultura dei rapporti con la clientela,

[Handwritten signatures and initials]

-4-

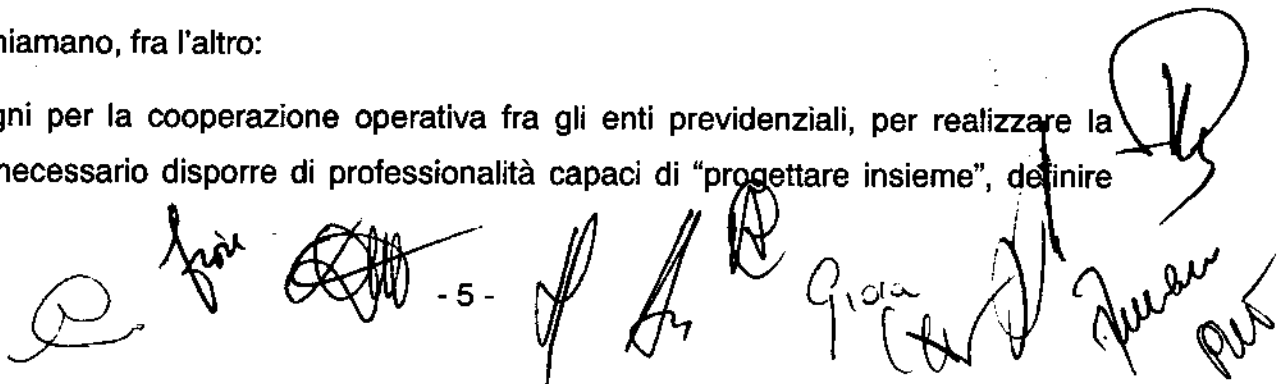
impone una diversa capacità di gestire il complesso delle conseguenze lesive dell'infortunio;

- 3) orientamento dell'intervento assicurativo alla riabilitazione ed al reinserimento sociale e professionale, con conseguente necessità per gli operatori di sviluppare una diversa capacità di attenzione per la specificità della clientela, che riguarda non solo il versante della tutela ma anche quello dei rapporti con le aziende, da diversificare in ragione della qualità delle stesse;
- 4) orientamento alla prevenzione, sia come nuova finalità assicurativa sia come introduzione di specifici servizi da gestire in modo integrato con gli altri soggetti pubblici e privati operanti in tale campo;
- 5) riconsiderazione complessiva della gestione agricoltura, che – per motivazioni assicurative e per l'orientamento alla prevenzione – vede impegnato l'Istituto in un forte recupero nel governo del sistema, finora delegato, per funzioni essenziali, ad altre amministrazioni;
- 6) accelerata riduzione della rilevanza dei momenti di gestione contabile dei rapporti con le aziende e con gli assicurati che, per i profili gestionali, sposta l'impegno delle strutture e degli operatori dai momenti di "conto", di attribuzione, di erogazione/acquisizione a momenti tipicamente di controllo di flussi automatizzati (anche appartenenti ad altri soggetti).

Per quanto riguarda, poi, il Patto sociale e la Legge 144/1999 che ne ha completato la traduzione legislativa, assumono particolare rilievo le iniziative volte a ridimensionare i costi di gestione ed a migliorare l'efficienza/efficacia attraverso azioni positive che, nel realizzare essenziali benefici di snellezza e semplicità nei rapporti per aziende e cittadini, propongono alle amministrazioni impegnativi obiettivi di riconversione delle attività, delle funzioni, delle professionalità e, soprattutto, delle responsabilità – comunque globali – che queste devono assumere.

Si richiamano, fra l'altro:


- ◆ gli impegni per la cooperazione operativa fra gli enti previdenziali, per realizzare la quale è necessario disporre di professionalità capaci di "progettare insieme", definire

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'E', 'fina', a scribble, '- 5 -', 'Giara', and 'Pur'.

un modello nuovo di servizio integrato, creare le condizioni tecnico-operative, mantenere e gestire il sistema così realizzato, con forte valorizzazione di funzioni di presidio che tagliano verticalmente l'intero assetto dei profili professionali;

- ◆ gli sportelli unificati, quali espressione specifica della cooperazione;
- ◆ l'apertura dei sistemi all'utenza in una prospettiva di medio periodo, che vedrà:
 - gli stessi utenti partecipare all'interno ai processi produttivi che li riguardano, superando così il tradizionale ruolo di intermediazione svolto dal personale e dagli stessi "sportelli" (siano essi singoli o cooperativi);
 - il personale impegnato a presidiare l'intero percorso, a progettare e attuare nuove iniziative, a controllare e monitorare le attività ed i prodotti direttamente realizzati dagli utenti stessi con la guida del sistema e con l'utilizzo costante delle banche dati;
 - consultare fra le banche dati, secondo un progetto avviato in questi giorni, che intende mettere a disposizione degli operatori dell'Istituto una manualistica personalizzata per accedere alle banche dati di altri Enti (Inps, Ministero delle finanze, ecc.), in modo da utilizzare le informazioni di queste banche dati direttamente nei processi produttivi, superando la necessità di acquisire informazioni dagli utenti;
 - la progettazione, la realizzazione e soprattutto la gestione in esercizio (livello di servizio, accessibilità, privacy, guida all'utilizzazione) di banche dati rese disponibili per operatori interni e per utenti esterni che, sulla base delle informazioni in esse contenute (e quindi con la massima garanzia di affidabilità) realizzano prodotti e servizi in via del tutto autonoma. Fra queste fondamentale rilievo assumono il Casellario centrale infortuni e la banca dati disabili, che risulterà dalla integrazione fra le informazioni interne e quelle che potranno esse desunte da archivi di altri Enti.

Circa il versante della "riforma Bassanini", vengono in luce i principi ispiratori del nuovo regolamento di organizzazione e del nuovo ordinamento dei servizi e gli effetti che da questi deriveranno sull'operatività delle strutture, primo fra tutti il decentramento funzionale e decisionale che comporterà, fra l'altro, l'esigenza di collocare a livello regionale e/o territoriale professionalità adeguate per la gestione complessiva di funzioni oggi concentrate nelle strutture centrali.

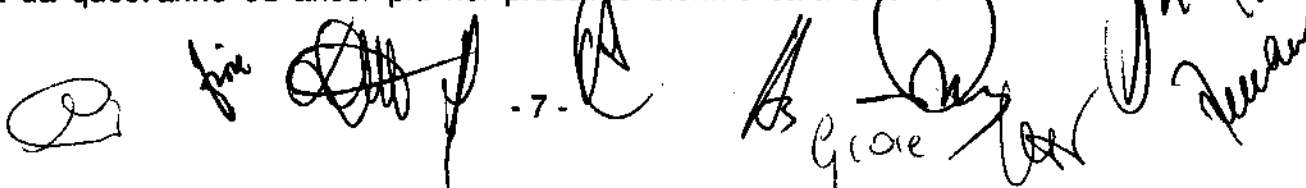
 - 6 -

Un richiamo, da ultimo, appare essenziale per quanto riguarda l'impatto su "mestieri" e professionalità di innovazioni organizzative e procedurali che, al di là del collegamento di ciascuna di esse con uno dei filoni – cardine prima evidenziati, comportano di per sé la necessità/opportunità di un'evoluzione professionale per modalità operative e, soprattutto, per accresciuti livelli di responsabilità. Si fa riferimento, fra l'altro:

- a) all'introduzione del protocollo elettronico e del sistema documentale, che conferisce diverso spessore (ed una nuova "compattazione") alle attività di acquisizione dei documenti (siano essi cartacei o elettronici, pervenuti per posta, per posta elettronica, a mano) ed alle connesse responsabilità;
- b) all'informatizzazione delle aree medica, ispettiva, legale che – al di là degli specifici impegni degli appartenenti alle stesse – comporta una progressiva riduzione delle attività di smistamento, "postalizzazione interna", registrazione ecc., con parallela crescita degli impegni e responsabilità di governo dei processi comunicativi (a garanzia che tutto funzioni) e di controllo dei fatti amministrativi, sanitari, legali ecc., che sono alla base delle scelte strategiche ed operative e delle attività produttive;
- c) al nuovo modo di lavorare di tutte le aree operative, con il superamento dei moduli, il ricompattamento di funzioni e responsabilità, la presenza di procedure che consentono all'operatore di orientarsi fra scelte a sua disposizione, senza costringerlo in percorsi tutti rigidamente predefiniti, in un contesto organizzativo, quindi, articolato su processi lavorativi intesi come percorsi unitari e completi di adempimenti e finalità dell'azione amministrativa;
- d) all'esplosione delle potenzialità del mondo Internet/Intranet che, per quanto riguarda questa sede, comporta una crescita esponenziale di bisogni di professionalità adeguate (per numero e qualità) alle funzioni di governo, controllo, autorizzazione, sicurezza ecc. che tale esplosione comporta.

I progetti 1999/2001 nella proiezione sulle componenti professionali

Il richiamo delle indicazioni di carattere strategico già offre sufficienti elementi di valutazione per prefigurare un percorso professionale evolutivo del personale dell'Istituto, che già da quest'anno ed ancor più nel prossimo biennio sarà chiamato ad assumere

 - 7 -

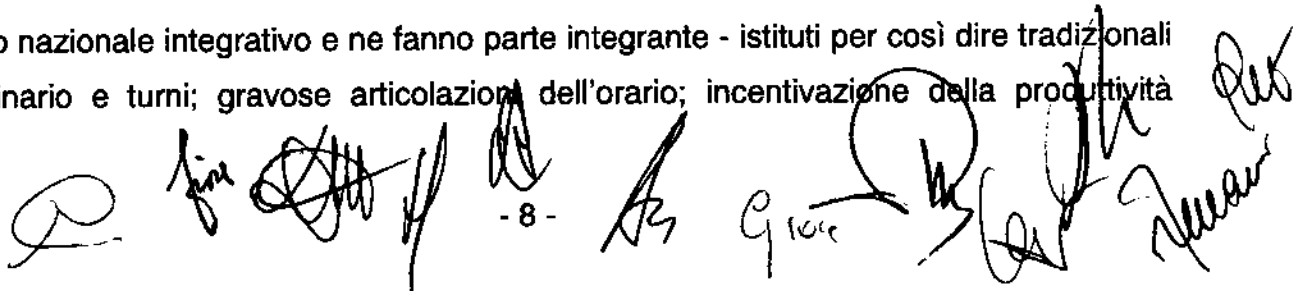
specifiche responsabilità rispetto ad archi di operazioni e funzioni sempre più ampi in relazione a prodotti e servizi per l'utenza interna ed esterna.

Rinviando per il dettaglio ai documenti di pianificazione 1999/2001 (generali e di settore), tutte le linee evolutive confluiscono in una serie di progetti, che si caratterizzano come segue:

- ◆ sono solo inizialmente progetti di sviluppo e realizzazione, per trasformarsi in progetti di esercizio;
- ◆ riguardano la totalità del personale;
- ◆ prevedono, soprattutto nella prospettiva di messa in esercizio e gestionale, la partecipazione di tutti i livelli di professionalità, nel senso che la stessa gestione operativa, per le sue nuove modalità e responsabilità di confronto con i clienti, presuppone la presenza di diverse responsabilità funzionali;
- ◆ utilizzano in modo integrato l'apporto della innovazione tecnologica e delle opportunità offerte dai prodotti e servizi di rete che "abbattono" l'esigenza di intermediari, compilatori, ricercatori di informazioni, creando un diretto collegamento fra i livelli informativo e decisionale, quale che sia la porzione di processo interessata;
- ◆ sviluppano l'integrazione con altri Enti ed Amministrazioni del settore pubblico, come il piano sanitario 1999/2001 dell'INAIL, che prefigura il nuovo modello sanitario aziendale, fondato appunto sull'integrazione con le strutture del Servizio sanitario nazionale, sull'apertura degli specifici servizi a tutti i cittadini e sulla fornitura di servizi in rete.

Pertanto, pur prevedendo differenziati livelli di accesso per diplomati e laureati, l'evoluzione del modello organizzativo per processi è orientata a definire – in via prioritaria – le due figure professionali di gestore e di responsabile di processo, nonché delle equivalenti figure specialistiche e di staff.

Nella delineata prospettiva globale, si è manifestata opportuna la scelta di definire con appositi accordi sindacali "a stralcio" – che confluiscono nel presente contratto collettivo nazionale integrativo e ne fanno parte integrante - istituti per così dire tradizionali (straordinario e turni; gravose articolazioni dell'orario; incentivazione della produttività

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'R', 'fin', a signature with a circle, 'A3', 'G. 10/11', and 'P. 10/11'.

collettiva per il miglioramento dei servizi); che hanno consentito di raggiungere la duplice finalità di assicurare alle strutture le necessarie leve gestionali di sostegno alla propria attività pianificata e di garantire la continuità nell'erogazione del "salario accessorio" al personale, che costituisce una risorsa essenziale nell'attuale processo riorganizzativo.

ART. 1 - Campo di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente, escluso il personale dirigente, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, salva diversa esplicita decorrenza, compreso il personale destinatario delle disposizioni contenute al Capo II – Sezione di professionisti e medici – del Ccnl di comparto 16 febbraio 1999.

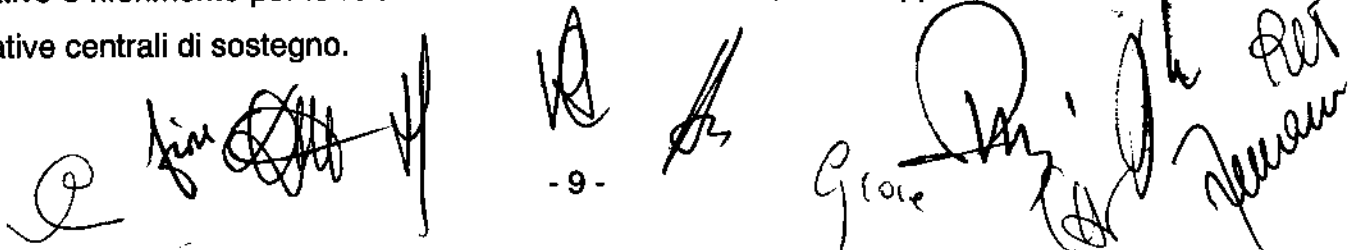
Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo di vigenza del predetto Ccnl (1998-2001).

Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, che avrà luogo nel rispetto di quanto previsto all'art.5, comma 3, del Ccnl 16 febbraio 1999, salve diverse prescrizioni contenute nel presente contratto.

Il presente contratto si applica a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto anche al personale che, nel corso del periodo di vigenza contrattuale, transiterà all'Istituto a seguito di processi di reclutamento e di mobilità.

ART. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali

Le parti riconoscono nel sistema di relazioni sindacali a livello nazionale in atto nell'Istituto uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, che, in ragione di tale caratteristica, dovrà costituire obiettivo e riferimento per le relazioni sindacali sul territorio, da sviluppare anche mediante iniziative centrali di sostegno.



- 9 -

Al riguardo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, il sistema è incentrato, al di là delle diverse tipologie di relazioni sindacali, sul rafforzamento del confronto continuo e della partecipazione con le OO.SS. su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate dall'articolo 10 del Ccni 16 febbraio 1999, e precisamente:

1. a livello nazionale:

per l'Ente, dalla Delegazione trattante, istituita con determinazione presidenziale 16 marzo 1999;

per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Ccni 16 febbraio 1999;

2. a livello regionale:

per l'Ente, dal Direttore regionale, o da un suo delegato;

per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del predetto Ccni;

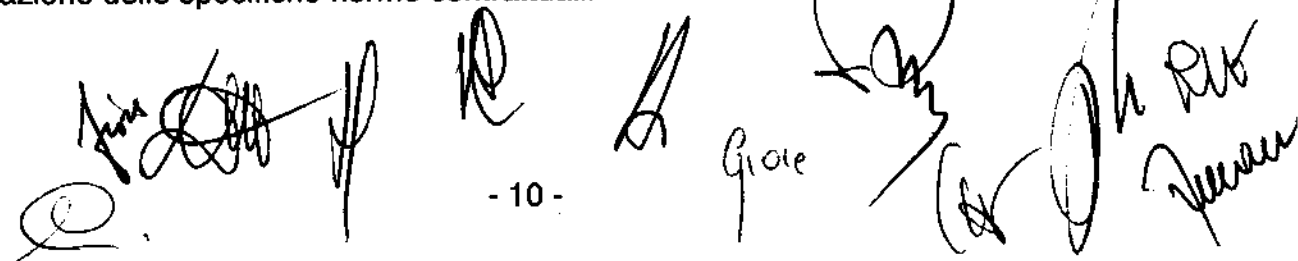
3. a livello di struttura periferica di livello dirigenziale e, comunque, delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U.:

per l'Ente, dal titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito della struttura, o da un suo delegato;

per la parte sindacale, dalle R.S.U. e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del ripetuto Ccni.

La contrattazione collettiva integrativa ha a riferimento, per il livello nazionale, i contenuti dell'articolo 4 del Ccni 16 febbraio 1999, nonché gli articoli 5, 13, comma 7, e 19.

La contrattazione collettiva decentrata locale, in particolare, deve essere riguardata in una linea di coerenza con il principio del decentramento e di conseguente attualizzazione delle specifiche norme contrattuali.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular mark, a signature that appears to be 'Giote', and several other illegible signatures.

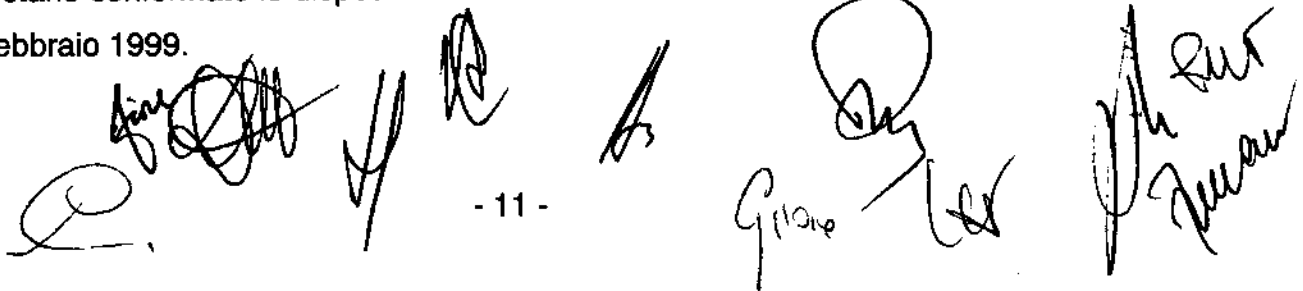
A livello regionale, la contrattazione collettiva integrativa, che regola materie espressamente delegate a tale livello organizzativo e funzionale dalla contrattazione collettiva integrativa nazionale, ha a riferimento:

- ◆ le linee di indirizzo per le attività di aggiornamento e addestramento del personale, in coerenza con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- ◆ definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale, attuati in coerenza con il piano nazionale;
- ◆ la definizione dei criteri per la mobilità regionale e la definizione dei piani di mobilità regionale, la verifica della loro attuazione;
- ◆ i piani regionali di produzione e di sviluppo organizzativo e dei servizi;
- ◆ l'ambiente di lavoro;
- ◆ le pari opportunità.

A livello di struttura territoriale di livello dirigenziale e, comunque, delle strutture individuate come sede di costituzione delle R.S.U., la contrattazione collettiva integrativa regola le seguenti materie:

- ◆ applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita in accordi integrativi stipulati a livello nazionale;
- ◆ eventuale definizione di piani di produzione e sviluppo dei servizi da attuare con riferimento ai piani di produzione nazionale e/o regionale;
- ◆ definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale attuati a livello di area, in coerenza con il piano regionale;
- ◆ criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- ◆ orario di lavoro.

Restano confermate le disposizioni in materia di relazioni sindacali dettate dal citato Ccnl 16 febbraio 1999.



ART. 3 - Il sistema di classificazione

Il nuovo sistema di classificazione del personale si fonda sulla dichiarata finalità di superare le "attuali rigidità per porsi al passo con i processi di cambiamento in corso nell'ambito degli enti e con l'evoluzione dei modelli organizzativi e contribuire al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e di qualità dei servizi" (art. 13, comma 1, del Ccnl 16 febbraio 1999), prevede l'inquadramento del personale in tre aree professionali, caratterizzate da crescenti livelli di competenza e responsabilità, in luogo delle preesistenti nove qualifiche funzionali di cui al D.P.R. n. 285/1988, e, infine, presenta caratteristiche tali da offrire ampie possibilità di realizzazione – anche in proiezione futura – di un ordinamento professionale costantemente e dinamicamente adeguato all'innovazione e al cambiamento.

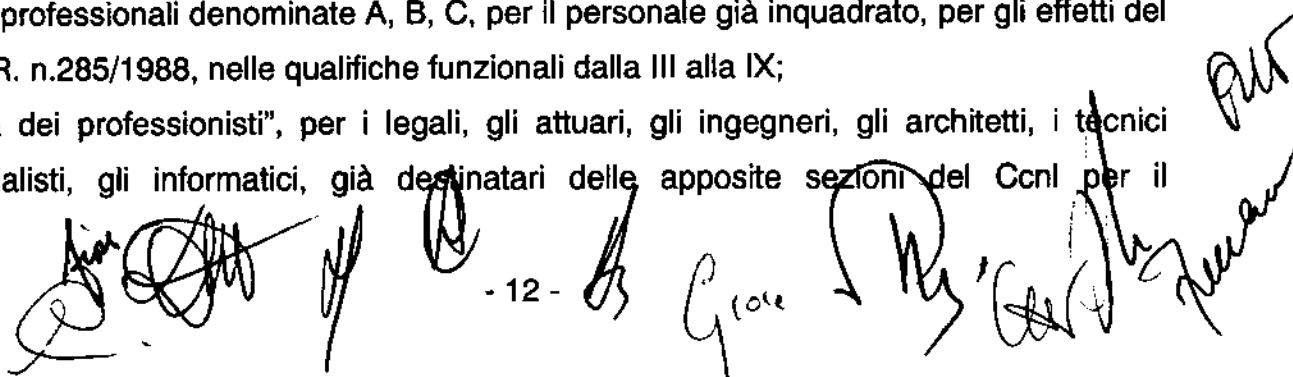
Ciascuna area professionale prevista dal citato Ccnl 16 febbraio 1999 ricomprende specifici profili professionali caratterizzati da compiti e funzioni inerenti ai diversi gradi di responsabilità e contenuto, collocati su diverse posizioni economiche.

Elementi fondamentali e propedeutici al nuovo sistema di classificazione del personale sono:

- l'individuazione dei nuovi profili professionali e la ridefinizione o ricollocazione di quelli esistenti in ciascuna area;
- la determinazione del fabbisogno di personale nelle singole aree professionali, che assecondi il processo di riorganizzazione in atto, secondo il nuovo modello basato sul lavoro per processi.

Il sistema di classificazione del personale destinatario del Ccnl 16 febbraio 1999 segue il seguente schema:

- aree professionali denominate A, B, C, per il personale già inquadrato, per gli effetti del D.P.R. n.285/1988, nelle qualifiche funzionali dalla III alla IX;
- "area dei professionisti", per i legali, gli attuari, gli ingegneri, gli architetti, i tecnici specialisti, gli informatici, già destinatari delle apposite sezioni del Ccnl per il

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a circled 'A', the number '12', the name 'Giore', and several other illegible signatures and initials on the right.

quadriennio 1994-1997, relativo all'area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali collegate del comparto enti pubblici non economici;

- "area medica", per il personale medico – già destinatario del Ccnl 1994-1997 – cui è stato riconosciuto con delibera consiliare n.699 del 13 maggio 1997 lo status di "dirigenza medica".

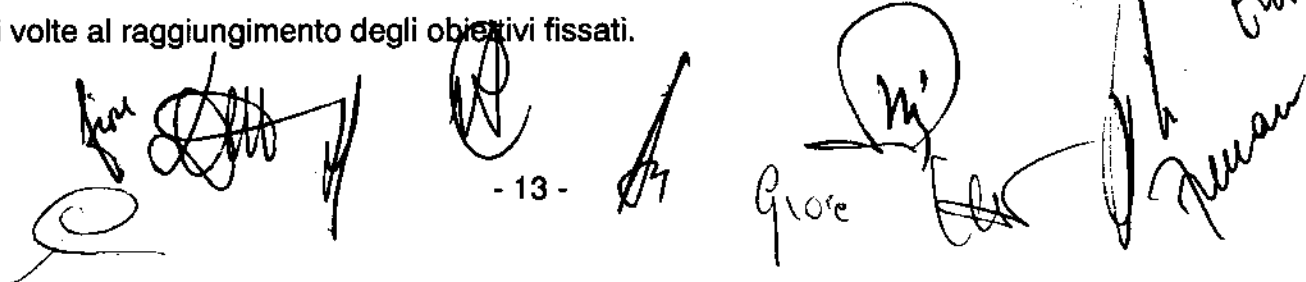
In attesa della definizione dell'apposita sessione contrattuale prevista dall'articolo 33 del Ccnl 16 febbraio 1999, per i professionisti ed i medici, restano confermati tutti gli istituti riferiti al sistema di classificazione previsti dal Ccnl 1994-1997; le parti si impegnano a valutare le risultanze della sessione contrattuale suddetta connesse alle problematiche individuate nella "dichiarazione congiunta" n.4 allegata al citato Ccnl 16 febbraio 1999.

Il personale destinatario delle disposizioni di cui all'art.15, comma 1, della legge n.88/1989 con qualifica di "ispettore generale" e di "direttore di divisione" mantiene tali qualifiche, nel rispetto di quanto previsto dall'art.13, comma 5 del Ccnl 16 febbraio 1999.

In coerenza con le indicazioni sviluppate a partire dal 1995, all'atto della determinazione dell'organico, confermate con gli Accordi integrativi di Ente degli anni successivi, l'assetto strutturale e organizzativo del personale dell'Istituto viene articolato nelle tre aree professionali A, B e C, con la consapevolezza che tale assetto concentra la quasi generalità del personale nelle aree B e C, in quanto le attività di supporto ai cicli operativi propri dell'area A sono o superate dallo sviluppo dei sistemi tecnologici ed informatici, ovvero inserite nel contesto dei cicli e processi produttivi nell'ambito di definizione delle azioni operative integrate.

Di conseguenza, nell'ambito dell'area A trovano collocazione i profili professionali riferiti ad attività di supporto meramente strumentale, che non hanno previsione di sviluppo nell'attività istituzionale.

Nell'area B i profili professionali individuano personale collocato nello sviluppo delle attività di singole linee di produzione in cui si articola il processo produttivo, attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali volte al raggiungimento degli obiettivi fissati.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, a circular stamp or mark in the center, and several other signatures on the right, some with the name 'Giore' written below them.

Nell'area C sono individuati i profili professionali riferiti a personale in possesso di competenze integrate che opera direttamente nel processo produttivo, assumendo anche livelli di responsabilità gestionale delle strutture, nonché impegnato in posizioni di staff, o in posizioni dei profili specialistici dell'area informatica, della vigilanza, del tecnico edilizio, del servizio sociale e del parasanitario.

I profili professionali delle aree professionali A, B e C sono quelli descritti nell'allegato n.1.

Con riferimento alle indicazioni dell'art.24, comma 7, del Ccni 16 febbraio 1999, si fa rinvio ad una apposita sessione contrattuale integrativa da definirsi entro il 30 settembre 1999.

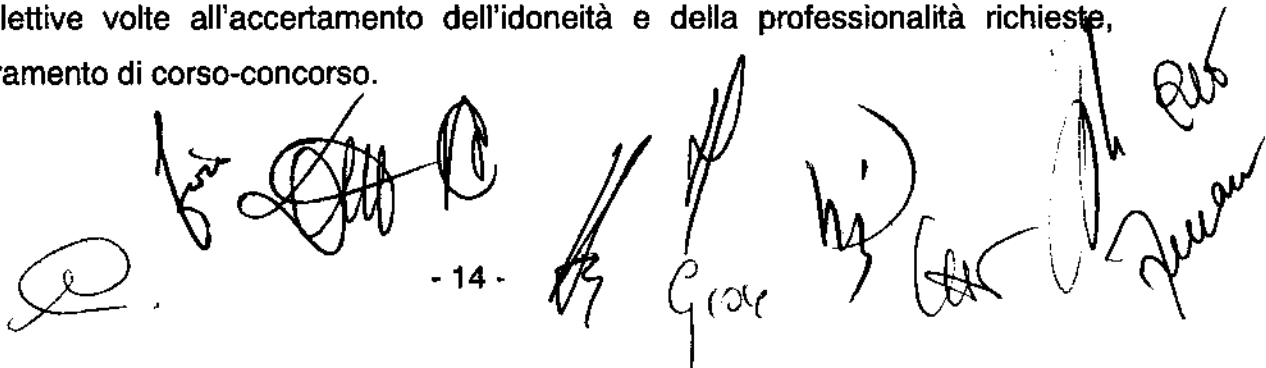
ART. 4 - Il sistema dei passaggi

In applicazione dell'art.15 del Ccni 16 febbraio 1999, sono possibili passaggi interni nel sistema di classificazione:

- tra le aree;
- all'interno delle singole aree.

I passaggi interni realizzano, nell'ambito del modello operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti dal Ccni 16 febbraio 1999; le disponibilità di posti sono determinate nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti – anche in esito ai processi di riorganizzazione ed alle carenze rilevate a seguito di cessazioni dal servizio – nel rispetto delle disposizioni dell'art. 15, comma 6, del citato contratto.

Le modalità di passaggio tra le aree si realizzano, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'art.19, comma 1, lett. B), sub b) del Ccni 16 febbraio 1999, attraverso modalità selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste, previo superamento di corso-concorso.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'G. rose' and 'P. rose', while others are more stylized or scribbled.

Per quanto riguarda le modalità di passaggio tra posizioni all'interno delle aree, nel rispetto delle procedure previste dal citato art.19, comma 1, lettera A, esse si sostanziano in procedure di valutazione che prevedono un esame finale diretto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze.

Per i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto che non possiedono i requisiti curriculari alternativi al titolo di studio richiesto per il passaggio di area o all'interno di un'area, saranno realizzati percorsi selettivi di qualificazione professionale, correlati alle trasformazioni organizzative dell'Ente e alle conoscenze proprie della posizione da ricoprire.

L'Ente, nella realizzazione dei predetti percorsi formativi, che dovranno completarsi entro il 31 dicembre 2000, si avvale anche della collaborazione di soggetti pubblici e privati specializzati nel settore della formazione.

In ogni caso, al termine dei percorsi formativi sarà previsto un esame finale per accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, che sarà certificato attraverso il rilascio di apposito attestato formale.

Si sottolinea, comunque, che:

- a) in una linea di continuità e di consolidamento di precedenti accordi integrativi riguardanti, in particolare, l'attuazione degli artt.36 e 41 del Ccnl 6 luglio 1995 e l'introduzione della "retribuzione di professionalità", quali iniziative volte al riconoscimento del processo di professionalizzazione del personale interessato in ragione del parallelo processo di riorganizzazione dell'Ente, le intese risultanti da detti accordi si configurano come elementi del nuovo ordinamento professionale e, pertanto, trovano in esso il loro punto di riferimento;
- b) la realizzazione delle iniziative e di progetti connessi all'attuale fase di riconversione e riorganizzazione dell'Ente comporta, tra l'altro, l'individuazione – nell'ambito dei fabbisogni complessivi e dei contingenti dei relativi profili professionali – di posizioni organizzative che, con specifico riferimento alle previsioni dell'art. 17 (comma 2) del citato Ccnl 16 febbraio 1999 e – anche per tale fattispecie – in una linea di continuità e consolidamento di intese contenute in precedenti accordi integrativi, richiedono

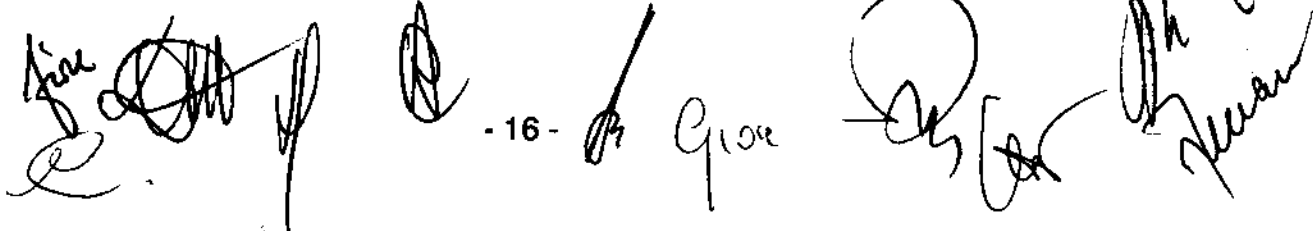
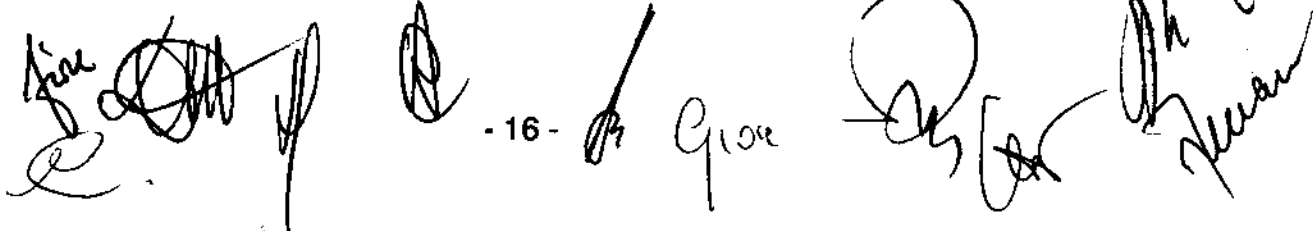
l'esercizio di funzioni di elevata responsabilità e/o di particolare complessità e di contenuto professionale specialistico.

ART. 5 - Modalità di determinazione dei contingenti per i passaggi

La disponibilità dei posti per i passaggi interni alle aree e tra le aree è determinata nei limiti della dotazione organica/fabbisogno e dei contingenti ivi previsti.

Le procedure di selezione per i passaggi all'interno delle aree si sviluppano secondo le tappe di seguito indicate, nel rispetto dei criteri definiti secondo le previsioni dell'art. 19 del Ccnl 16 febbraio 1999:

- a) definizione da parte del Consiglio di amministrazione, con le procedure previste dall'art.6 del Ccnl 16 febbraio 1999, dei contingenti di personale da attribuire a ciascuna area ed ai profili rispettivamente ascritti;
- b) individuazione delle eventuali scoperture esistenti a livello regionale o di Sede centrale;
- c) indizione dei bandi di selezione regionali sulla base della verifica delle carenze derivanti dalla revisione dell'assetto organizzativo, dai passaggi di posizione ai sensi dell'art.15 del citato contratto e dalle cessazioni dal servizio; i singoli bandi regionali saranno attivati contestualmente su tutto il territorio nazionale e produrranno effetti di inquadramento in modo uniforme; alle procedure di selezione attivate da ciascuna Direzione regionale potrà accedere il personale in forza all'Istituto, purchè in possesso dei requisiti richiesti; ciascun dipendente dell'Istituto può candidarsi per una sola regione, anche diversa da quella di appartenenza;
- d) realizzazione della fase di selezione dei candidati ammessi, sulla base di criteri e metodologie formulati a livello nazionale, previo confronto con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art.19 del Ccnl 16 febbraio 1999, e definiti dai punti successivi in relazione alle differenti posizioni ordinamentali;
- e) gestione a livello regionale, con metodologie e criteri validi per tutto il territorio nazionale, delle graduatorie scaturite dalle selezioni di cui alla lettera precedente, sia per quanto riguarda l'attribuzione delle posizioni oggetto del bando, sia per la successiva utilizzazione a scorrimento per la copertura di ulteriori posizioni che

 - 16 - 

dovessero restare vacanti, semprechè queste mantengano carattere di attualità nell'organizzazione del lavoro e, comunque, fino all'indizione di successiva procedura per la stessa posizione.

Per la prima determinazione dei contingenti di posti da attribuire alle selezioni per il passaggio al profilo C4, con riferimento alla dotazione organica del profilo stesso, saranno considerati disponibili tra i posti quelli riferiti al personale destinatario delle disposizioni di cui all'articolo 15, comma 1, della legge n.88/89.

Nell'attuale fase di avvio della realizzazione del nuovo regolamento di organizzazione, il fabbisogno complessivo ed i contingenti delle diverse posizioni e qualifiche si attestano sulle entità numeriche risultanti dal prospetto all.2.

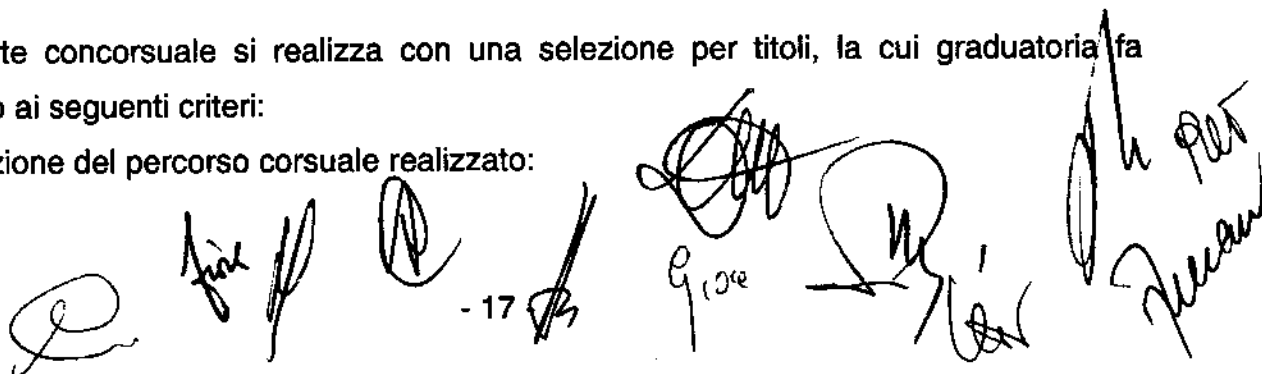
ART. 6 - Passaggio tra le aree: modalità di selezione e valutazione

Le procedure di passaggio alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza si svolgono su base regionale, in relazione ai contingenti di carenze territorialmente rilevati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 19, lettera B), sub a), del Ccnl 16 febbraio 1999, nei limiti della dotazione organica/fabbisogno e dei contingenti ivi previsti, anche in esito ai processi di riorganizzazione, secondo una procedura di corso-concorso.

Al riguardo, la parte corsuale si realizza attraverso la partecipazione di tutto il personale, in possesso dei requisiti previsti, ai percorsi di professionalizzazione definiti nei piani di formazione, sulla base delle linee di indirizzo generale della formazione professionale contrattate ai sensi dell'art. 4 del Ccnl 16 febbraio 1999.

La parte concorsuale si realizza con una selezione per titoli, la cui graduatoria fa riferimento ai seguenti criteri:

a) valutazione del percorso corsuale realizzato:



The image shows several handwritten signatures and marks. From left to right: a large stylized signature, a signature that appears to be 'fior', a signature that appears to be 'A', a signature with '- 17' written below it, a signature that appears to be 'g. ore', a signature that appears to be 'M. G.', and a signature that appears to be 'P. P. P.' with 'P. P. P.' written vertically next to it.

fino ad un massimo di 60 punti;

b) valutazione dei titoli di studio:

• **passaggio dall'area A all'area B:**

attestato di qualifica professionale, 3 punti;

diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 5 punti;

diploma di laurea o laurea breve, 8 punti.

I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

• **passaggio dall'area B all'area C:**

diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 6 punti;

diploma di laurea breve, 8 punti;

diploma di laurea, 10 punti.

I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili;

c) anzianità nella posizione di appartenenza; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente nel precedente ordinamento, o, comunque, quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente o Amministrazione di provenienza:

• **passaggio dall'area A all'area B:**

1,60 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 32 punti;

• **passaggio dall'area B all'area C:**

1,50 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 30 punti.

ART. 7 - Passaggi all'interno delle aree: modalità di selezione e valutazione

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, some overlapping. In the center, the number '- 18 -' is written, with the word 'giore' written below it. To the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Pier'.

Le modalità di selezione e di valutazione relative ai passaggi interni di cui all'art. 15, comma 4, del Ccnl 16 febbraio 1999, si caratterizzano:

- per la coerenza con le esigenze di sviluppo organizzativo e di conseguente professionalizzazione degli operatori;
- per la flessibilità gestionale in relazione alle specifiche posizioni ordinamentali e organizzative per le quali sono attivate.

Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione.

Alle selezioni per i singoli profili può partecipare soltanto il personale già classificato nei profili dell'area cui fa riferimento la selezione.

Le procedure selettive per il passaggio alla posizione A2 si realizzano sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

a) anzianità nella posizione A1:

per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento, o, comunque, quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente o Amministrazione di provenienza: 0,50 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 10 punti;

b) valutazione del titolo di studio:

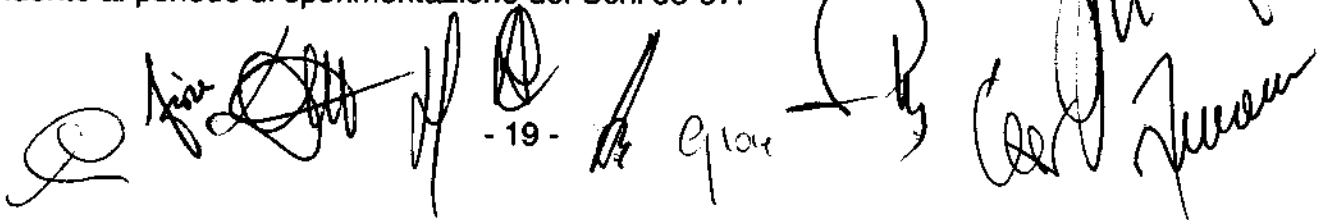
3 punti per l'attestato di qualificazione professionale,

7 punti per il diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente,

10 punti per il diploma di laurea o laurea breve.

I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili.

Per il passaggio alla posizione B2, ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alle selezioni, in alternativa alla valutazione dell'esperienza professionale determinata ai sensi del comma 4 delle "Norme finali" del Ccnl 16 febbraio 1999, si considera l'anzianità corrispondente al periodo di sperimentazione del Ccnl 95-97.

 - 19 -

Le procedure di selezione avverranno sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

a) anzianità nella posizione B1:

per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento o, comunque, quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente o Amministrazione di provenienza: 1,50 punti per ogni anno, fino a un massimo di 30 punti;

b) valutazione del titolo di studio:

5 punti per l'attestato di qualificazione professionale,

12 punti per il diploma di scuola media secondaria di secondo grado o titolo di studio equipollente,

13 punti per il diploma di laurea breve,

15 punti per il diploma di laurea.

I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;

c) valutazione dell'esperienza professionale conseguente alla realizzazione dei percorsi di professionalizzazione previsti:

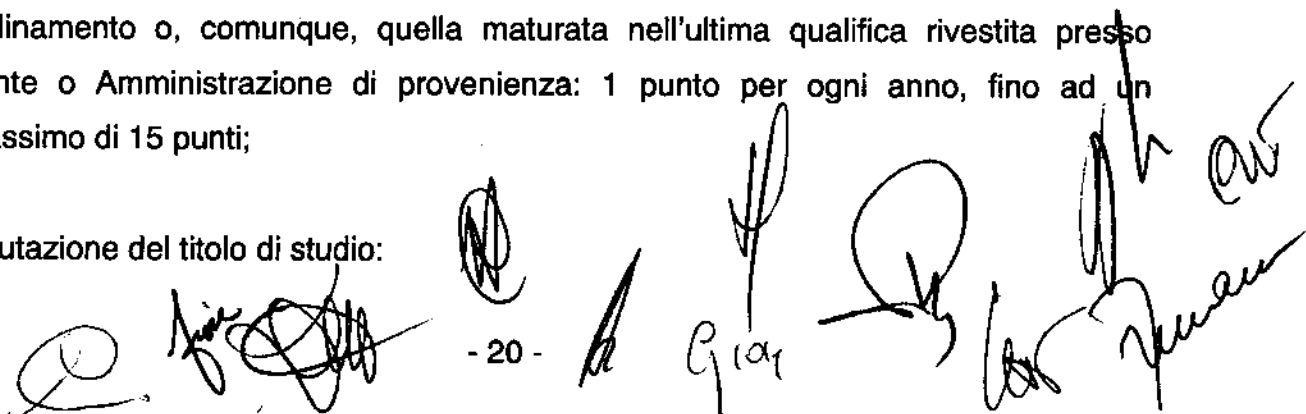
fino a un massimo di 55 punti.

Per il passaggio alla posizione C3, la formazione delle graduatorie, distinte per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione, avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) anzianità nella posizione C1 e C2:

per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento o, comunque, quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente o Amministrazione di provenienza: 1 punto per ogni anno, fino ad un massimo di 15 punti;

b) valutazione del titolo di studio:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large circular mark, a signature that appears to be 'Giac', and several other illegible signatures.

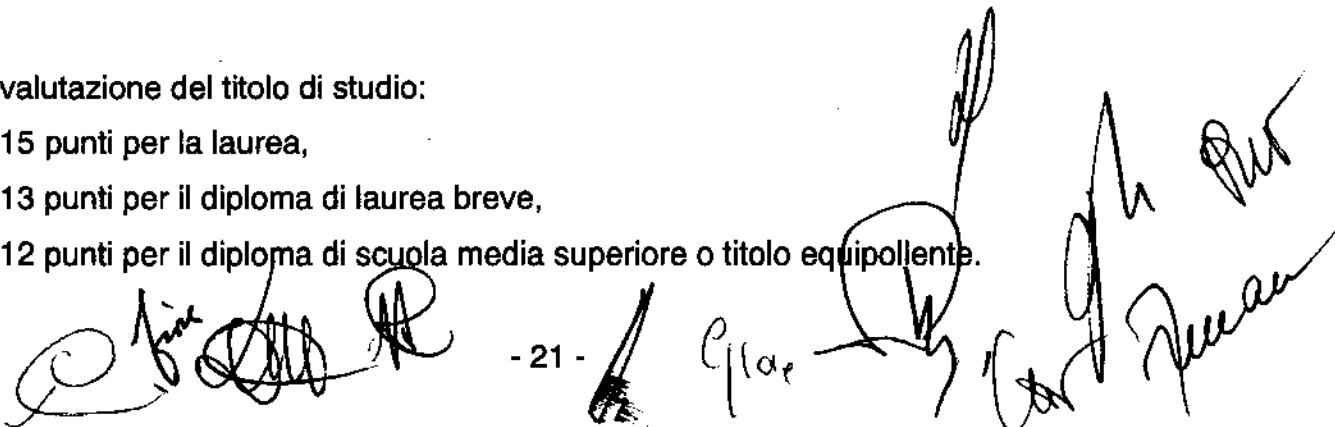
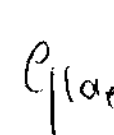
15 punti per la laurea,
13 per il diploma di laurea breve,
12 punti per il diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente.
I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;

- c) valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate, secondo i criteri indicati dall'art.15, comma 4, del Ccni 16 febbraio 1999: fino a un massimo di 30 punti;
- d) valutazione del curriculum professionale e delle potenzialità e attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C3: 30 punti;
- e) superamento o conseguimento di "idoneità" in procedure per l'accesso alle qualifiche funzionali VII e VIII del precedente ordinamento di cui al D.P.R. n.285/88: 10 punti.

Per il passaggio alla posizione C4, la formazione delle graduatorie, distinte per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione, avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a) anzianità nelle posizioni C1, C2, C3:
per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento o, comunque, quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente o Amministrazione di provenienza:
per i candidati provenienti dalla posizione C3: 1 punto per ogni anno;
per i candidati provenienti dalle posizioni C1 e C2: 0,30 punti per ogni anno.
Il punteggio massimo conseguibile è pari a 15 punti;

- b) valutazione del titolo di studio:
15 punti per la laurea,
13 punti per il diploma di laurea breve,
12 punti per il diploma di scuola media superiore o titolo equipollente.

 - 21 - 

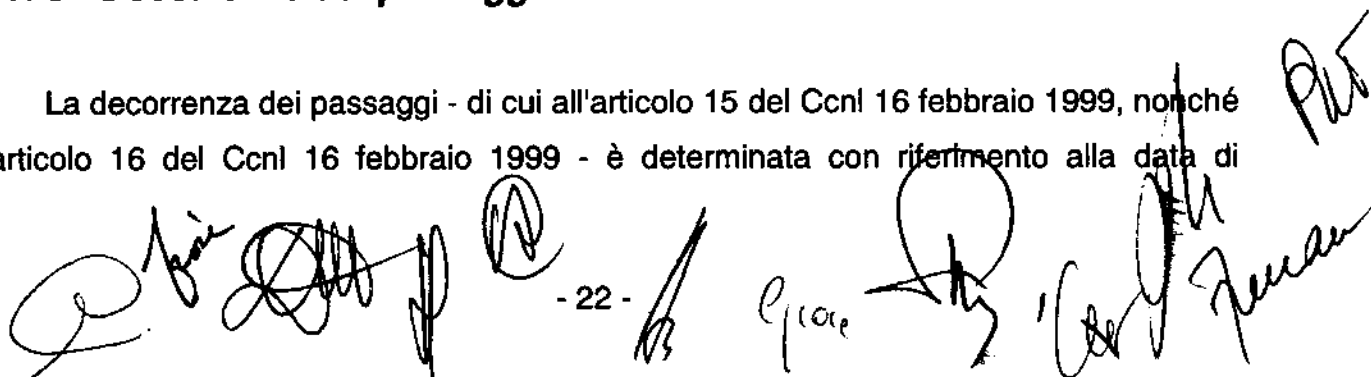
I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;

- c) valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate, secondo i criteri indicati dall'art.15, comma 4 del Ccni 16 febbraio 1999: fino a un massimo di 20 punti;
- d) valutazione del curriculum professionale sulla base delle posizioni rivestite, delle professionalità e attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C4: fino a un massimo di 40 punti, da attribuire secondo la seguente specificazione:
- titolarità di posizione indennizzata: 25 punti;
 - titolarità di posizione non indennizzata o parzialmente indennizzata: 20 punti;
 - 3 punti per ogni anno in cui è stata ricoperta la posizione indennizzata, fino a un massimo di 15 punti;
 - 2 punti per ogni anno in cui è stata ricoperta la posizione non indennizzata o parzialmente indennizzata, fino a un massimo di 10 punti;
- e) superamento o conseguimento di idoneità in procedure per l'accesso alla ex categoria direttiva ante legge n.70/75 e alla IX qualifica funzionale del precedente ordinamento di cui al D.P.R. n.285/88: 10 punti;
- f) valutazione delle potenzialità e delle attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C4, che si qualifica per un livello di complessità e capacità gestionali multidisciplinari con particolare assunzione di responsabilità: fino a un massimo di 20 punti.

Il criterio di cui al punto f) sarà attivato dal 1° gennaio 2000, in considerazione dei tempi tecnici necessari per la definizione delle metodologie e degli strumenti di realizzazione del sistema.

ART. 8 - Decorrenze dei passaggi interni

La decorrenza dei passaggi - di cui all'articolo 15 del Ccni 16 febbraio 1999, nonché all'articolo 16 del Ccni 16 febbraio 1999 - è determinata con riferimento alla data di

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a circled 'A' in the center, and several other signatures on the right, some with initials like 'P15' and 'P1000'.

individuazione del fabbisogno di ciascuna area e dei contingenti dei singoli profili rispettivamente previsti.

Con decorrenza 1 luglio e 1 gennaio di ogni anno verranno indette, con la pubblicazione del bando, le selezioni per i passaggi interni di cui all'articolo 15, comma 1, del Ccnl 16 febbraio 1999.

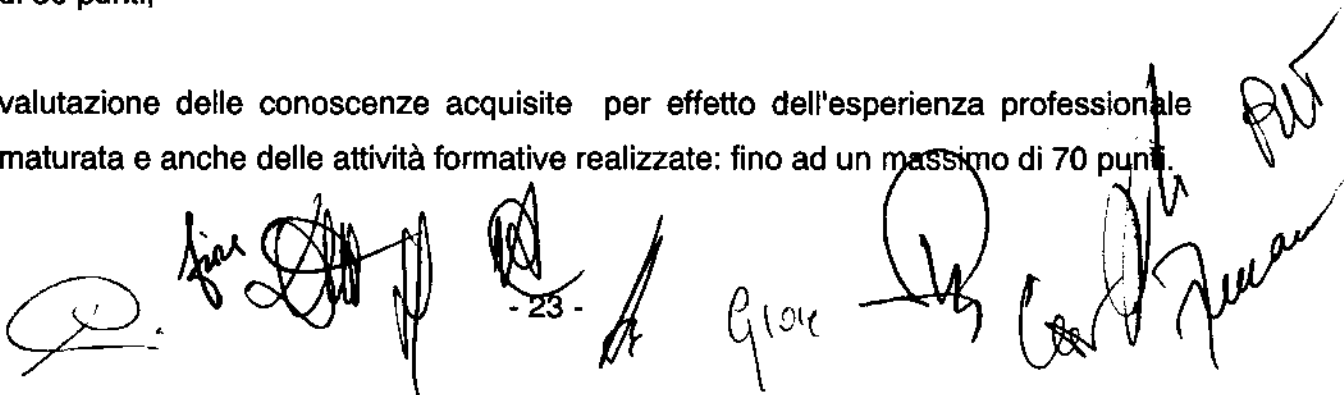
L'individuazione dei contingenti di posti da attribuire ai passaggi interni di cui all'articolo 15 del Ccnl 16 febbraio 1999 avverrà previo confronto con le Organizzazioni sindacali, in esito alle verifiche del processo di riorganizzazione previste dal successivo art. 13 del presente contratto (primo, secondo e terzo comma).

ART. 9 - Sviluppi economici: modalità di valutazione

Gli sviluppi economici all'interno delle aree che determinano il conseguimento della posizione A3, B3, C2, C5, sono attribuiti al personale in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente previsto per i profili rispettivamente interessati; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento.

Per l'attribuzione degli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate, le parti concordano i seguenti criteri:

- a) anzianità nella posizione di appartenenza;
per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento, o, comunque, quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente o Amministrazione di provenienza: 2 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 30 punti;
- b) valutazione delle conoscenze acquisite per effetto dell'esperienza professionale maturata e anche delle attività formative realizzate: fino ad un massimo di 70 punti.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including the word 'Glor' and the number '23'.

In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale sarà di volta in volta definita l'articolazione dei suindicati criteri.

ART. 10 - Sistema di valutazione

I sistemi di valutazione sono finalizzati allo sviluppo professionale del personale, in correlazione con i progetti di evoluzione organizzativa dell'Ente, e si caratterizzano - sulla base anche di tale correlazione ed in coerenza con le finalità gestionali - per obiettività e trasparenza.

Essi si distinguono in:

- valutazione dell'accrescimento professionale;
- valutazione del potenziale.

Nella presente sessione negoziale saranno definiti, in sede di apposita contrattazione da concludersi entro il 30 settembre 1999, criteri, metodologie e strumenti di valutazione.

ART. 11 - Le posizioni organizzative

In correlazione a quanto previsto all'art. 4, comma 8, lettera b), del presente contratto, le parti si danno atto che le posizioni organizzative di cui all'art.17 del Ccnl 16 febbraio 1999 trovano il loro presupposto e fondamento nei principi e criteri fissati dal regolamento di organizzazione dell'Ente, approvato con delibera consiliare del 1° luglio 1999, in materia di assetto strutturale e di responsabilità ai diversi livelli di struttura.

La definizione dei profili connessi a dette posizioni e la determinazione dei relativi fabbisogni e contingenti, nonché dello specifico trattamento accessorio, saranno oggetto di successiva fase negoziale per l'anno 2000.

 - 24 -

Solo per l'anno 1999, ferme restando le posizioni già individuate ai fini dell'erogazione delle indennità di funzione di cui all'art.15, comma 2, della legge n. 88/89, le parti convengono che tali posizioni risultano identificabili anche quali posizioni organizzative di cui all'art.17 del Ccnl 16 febbraio 1999.

Gli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 18 del Ccnl 16 febbraio 1999, sono conferiti dai dirigenti, al termine della procedura di selezione, i cui criteri saranno definiti in apposita sessione negoziale e, comunque, entro il 31 dicembre 1999.

Formeranno oggetto di valutazione, nella predetta procedura, oltre al curriculum professionale (inteso come insieme di esperienze maturate), la valutazione delle potenzialità in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle posizioni da ricoprire.

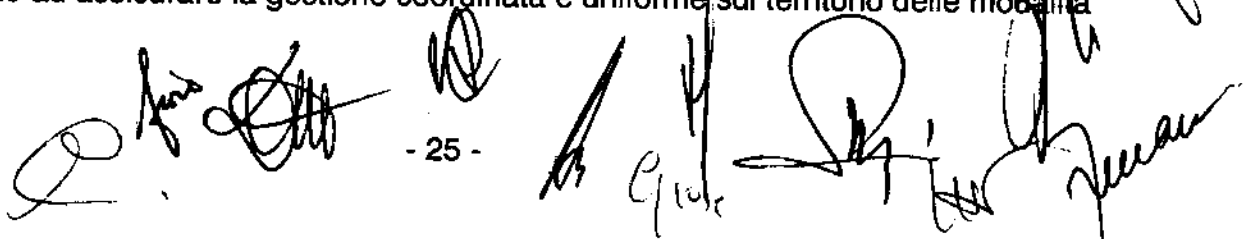
La valutazione dei risultati dei dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale, sulla base del consuntivo dell'attività di produzione.

La revoca degli incarichi per le posizioni organizzative è disposta, prima della scadenza, dal competente dirigente, nei casi espressamente indicati dall'art.18 del Ccnl 16 febbraio 1999.

In caso di contestazione avverso detta revoca, si applica la procedura di cui all'art. 16, comma 1, lettera m) del regolamento di organizzazione dell'Ente.

In ordine alle modalità di selezione e valutazione di cui agli articoli 6, 7 e 11 del presente contratto, le parti:

- si danno reciprocamente atto di prevedere, nella presente sessione negoziale, disposizioni che contemplino un'armonica articolazione delle predette modalità e la loro sincronizzazione con quelle in tema di mobilità territoriale;
- si riservano di individuare, sempre nella presente sessione negoziale, l'organismo che sarà abilitato ad assicurare la gestione coordinata e uniforme sul territorio delle modalità medesime.



- 25 -

ART. 12 - Formazione e aggiornamento professionale

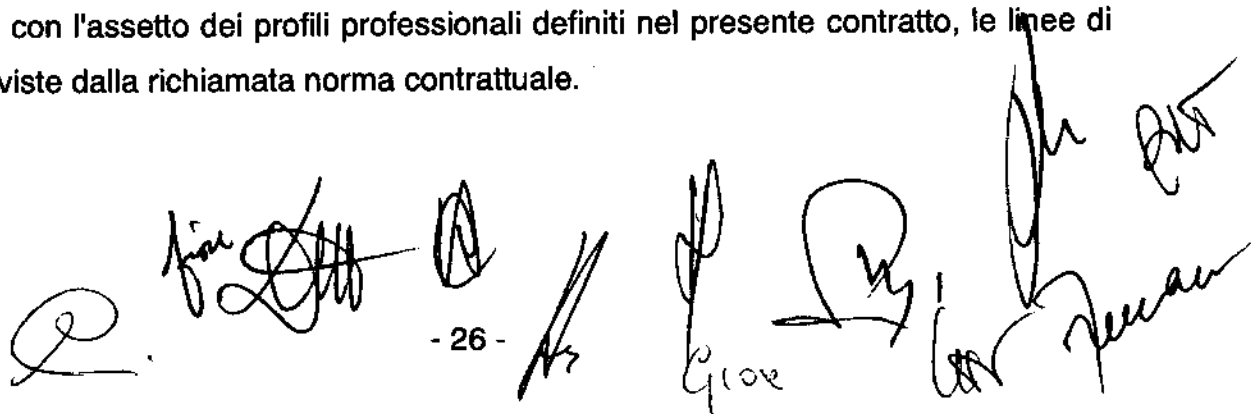
I processi di riforma e modernizzazione dell'istituto individuano nella formazione e nell'aggiornamento professionale una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale e per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli quali-quantitativi di servizio ai cittadini.

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione formazione (che ha consentito di raggiungere risultati coerenti con gli obiettivi) e - in una linea di continuità con le iniziative fin qui assunte (quale punto di convergenza e sintesi) e coerentemente con i criteri stabiliti dall'art. 26 del Ccnl 16 febbraio 1999 - ne riconoscono l'importanza per quanto attiene ai percorsi di qualificazione, aggiornamento, arricchimento e sviluppo professionale che saranno attuati per il sostegno ai percorsi di carriera.

In tale quadro, le iniziative di formazione/addestramento riguardano tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale, e sono svolte in modo da garantire pari opportunità di professionalizzazione attraverso percorsi integrati finalizzati allo sviluppo nelle posizioni del sistema di classificazione, in una linea di coerenza con l'evoluzione organizzativa e nella prospettiva di ulteriori iniziative, anche d'ordine procedurale e normativo, che assecondino e rafforzino le strategie per l'effettiva realizzazione del suindicato processo.

L'attività formativa si realizza secondo percorsi definiti in conformità alle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art.4, comma 3, lett. A), del citato Ccnl. Particolare attenzione è rivolta alle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

Le parti si impegnano a determinare, in stretta correlazione e in immediata successione con l'assetto dei profili professionali definiti nel presente contratto, le linee di indirizzo previste dalla richiamata norma contrattuale.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, some appearing to be 'fina', 'A', and 'Gior'. In the center, there is a small circle containing the number '26'. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'PST' and another that appears to be 'Pucan'.

Entro il 30 settembre 1999, per l'arco di vigenza del presente contratto, saranno definiti percorsi formativi standard per prodotti omogenei, finalizzati ai processi lavorativi, con l'obiettivo di uniformare comportamenti sul territorio, garantendo il coinvolgimento di tutto il personale nell'obiettivo di qualificazione, aggiornamento, arricchimento e sviluppo professionale.

Le iniziative di formazione si avvalgono soprattutto di risorse interne che, nell'ambito delle attività proprie della funzione, assicurano la necessaria finalità di trasferimento delle conoscenze attraverso la didattica, l'affiancamento e la formazione sul campo.

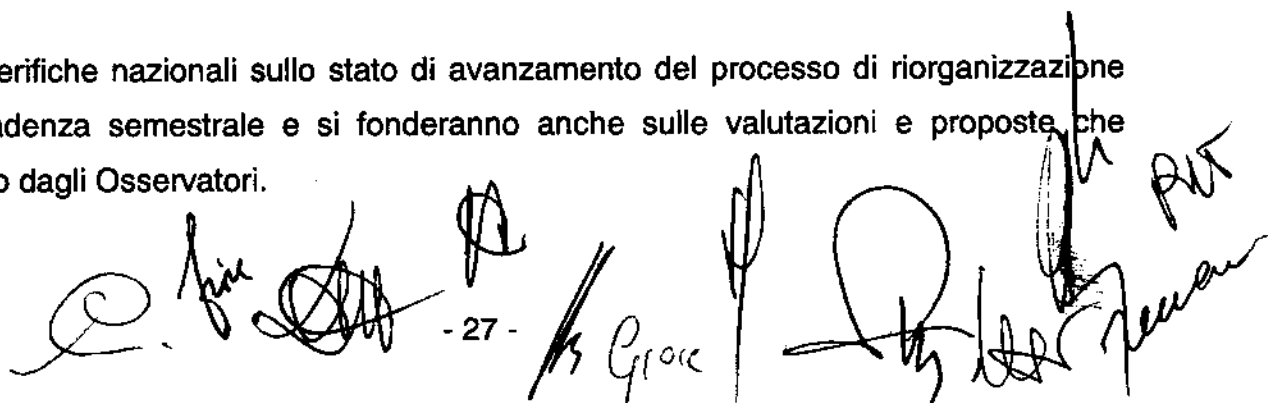
A tal fine, le parti convengono sulla necessità di attivare, per le esigenze della funzione formazione, il reclutamento interno del personale, da effettuarsi nell'ambito delle posizioni B2, C1 e C3 del nuovo sistema di classificazione del personale, rispettivamente per le attività di tutor, di formatore e di formatore responsabile di progetto formativo (per complessive n. 58 unità lavorative), riservandosi una valutazione complessiva sui profili dell'attività di formazione nel prosieguo della presente fase negoziale.

ART. 13 - La verifica del processo di riorganizzazione

La verifica nazionale delle azioni di sviluppo organizzativo verrà svolta in apposite sessioni di contrattazione integrativa, con il supporto delle Direzioni Centrali risorse umane, programmazione organizzazione e controllo, servizi informativi e telecomunicazioni, Servizio formazione.

Appositi Osservatori, costituiti a livello centrale e regionale con la partecipazione delle OO.SS., avranno il compito di monitorare costantemente l'andamento del processo di riorganizzazione, verificarne i risultati e i problemi emersi, accertare la rispondenza e la congruità dei nuovi ruoli organizzativi e professionali in relazione all'evolversi del nuovo modello organizzativo.

Le verifiche nazionali sullo stato di avanzamento del processo di riorganizzazione avranno cadenza semestrale e si fonderanno anche sulle valutazioni e proposte che perverranno dagli Osservatori.



- 27 -

La prima verifica verrà effettuata entro il 31 dicembre 1999. Nel corso dell'anno 2000 si svolgeranno una verifica intermedia entro il 30 giugno ed una verifica finale entro il 31 dicembre.

In tale quadro, dalle risultanze delle verifiche temporali del processo di riorganizzazione e dell'accrescimento delle competenze singole e di gruppo, si valuteranno le condizioni per rivisitare, in applicazione dell'articolo 13, comma 7 del Ccnl 16 febbraio 1999, previa apposita contrattazione collettiva integrativa, i profili professionali e individuarne i rispettivi contingenti, ai sensi dell'art.15, comma 3, dello stesso contratto.

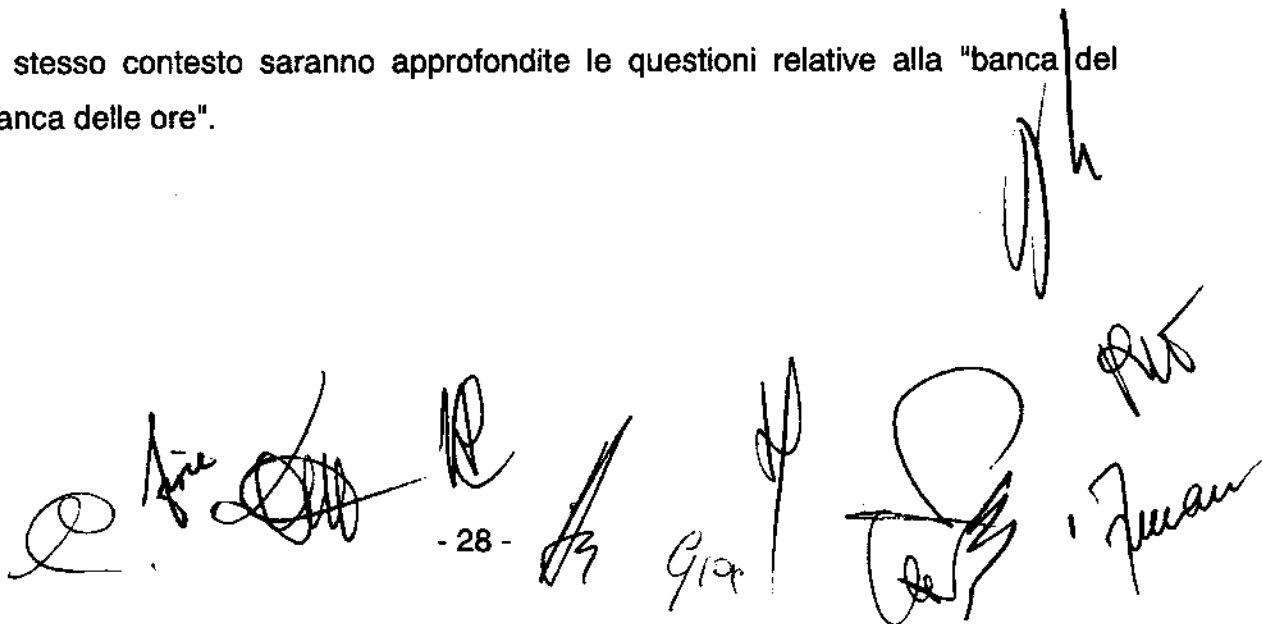
Inoltre, saranno sottoposti a verifica i contingenti di personale individuati per le posizioni organizzative, sempre in relazione alle esigenze che l'evoluzione dell'assetto organizzativo determinerà.

ART. 14 - Orario di lavoro

L'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali assumono l'impegno di ridefinire entro il 30 settembre 1999, nel contesto della presente sessione negoziale, la regolamentazione quadro, di supporto alla contrattazione integrativa, dell'orario di lavoro, ferme restando le prerogative proprie di quest'ultima, in piena coerenza anche con le esigenze connesse alla realizzazione di progetti e di quelle specifiche delle aree metropolitane.

Nello stesso contesto saranno approfondite le questioni relative alla "banca del tempo" o "banca delle ore".

- 28 -

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with the number '19' below it, a signature with 'G12' below it, a signature with a large circular flourish, and a signature with '17 Juan' below it. There are also some other initials and marks scattered around.

ART. 15 - Benefici assistenziali

Mutui ipotecari

Le parti, nel confermare le intese risultanti dall'accordo 19 aprile 1999 sui benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art.59 del D.P.R. n.509/79 e sulla ripartizione del relativo stanziamento, nel presente contratto collettivo integrativo (al quale detto accordo viene allegato formandone parte integrante) sottolineano il preminente rilievo che, avuto riguardo anche alle iniziative assunte dall'Ente in ordine alla dismissione del proprio patrimonio immobiliare mediante la vendita diretta agli inquilini, riveste la revisione del limite massimo dell'importo concedibile per mutui ipotecari al personale.

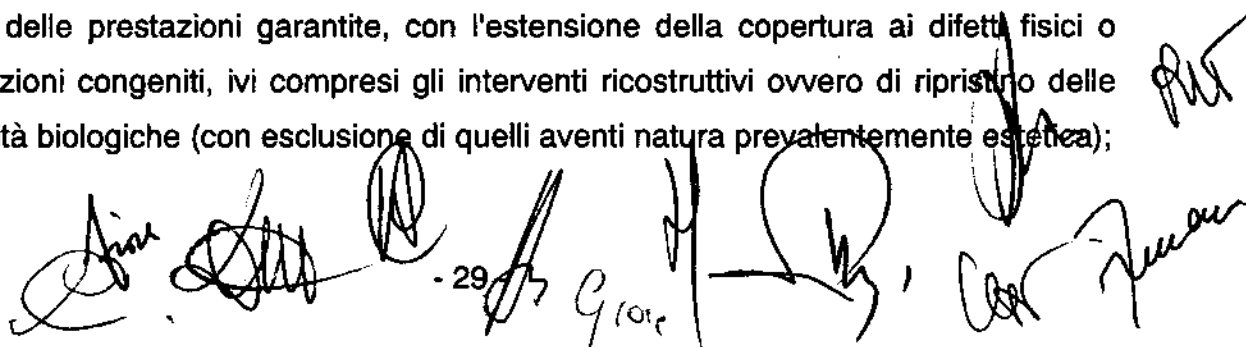
A tal fine, vista la delibera del Consiglio di amministrazione n.233 del 1 luglio 1999, concordano di:

- determinare la misura dell'importo massimo concedibile per mutui ipotecari al personale in lire 200.000.000;
- promuovere iniziative presso il citato organo, intese, con l'eliminazione della misura dell'80% della spesa per l'acquisto (che figura nel predetto testo deliberativo), a finanziare - nel predetto limite massimo - l'intero costo, al fine di favorire la realizzazione dell'obiettivo reciproco - dell'Ente e dei dipendenti - di dismettere e di acquistare.

Polizza sanitaria

In ordine alla copertura assicurativa dei rischi di cui all'art.46 del Ccnl 6 luglio 1995 ("polizza sanitaria"), le parti, in relazione alle esperienze fin qui maturate nella gestione dello specifico servizio ed alle attese manifestate dal personale assicurato, esprimono il comune impegno di promuovere e sostenere, in particolare in seno agli organi di amministrazione consortili, modifiche migliorative delle prestazioni in atto, da realizzarsi in occasione della prossima bandizione dell'apposita gara e del conseguente affidamento del servizio, quali:

- aumento delle quote destinate al "monte a riparto";
- aumento delle prestazioni garantite, con l'estensione della copertura ai difetti fisici o malformazioni congeniti, ivi compresi gli interventi ricostruttivi ovvero di ripristino delle funzionalità biologiche (con esclusione di quelli aventi natura prevalentemente estetica);

 -29- 9/10/99

- diminuzione degli importi delle franchigie e degli "scoperti" in particolare e più accentuata misura per l'evento parto, del quale si riconosce l'alto valore sociale;
- eliminazione dell'alternatività tra diarie surrogatorie e pagamento dell'85% delle spese sostenute pre/post-intervento chirurgico;
- diminuzione dell'importo del premio medio previsto dall'aggiudicatario per le polizze individuali, per l'estensione dell'assistenza sanitaria integrativa ai soggetti facoltativamente assicurabili (pensionati e familiari non fiscalmente a carico), in modo da rendere possibile l'accesso all'assicurazione a tali categorie, indipendentemente da una soglia minima di associati e dalla visita medica preventiva;
- ampia disponibilità all'adesione al Consorzio di altri Enti, con possibilità di garantire i rispettivi dipendenti per tutte le prestazioni, eccettuata l'assistenza sanitaria "a riparto";
- individuazione di un organo competente in materia di contenzioso, che, in particolare, sia investito - per la conseguente decisione - delle controversie insorte tra gli assicurati e la Società assicuratrice, al fine di garantire - attraverso il ricorso ad un soggetto terzo (che si ritiene possa essere il Consiglio di amministrazione dell'Associazione per l'assistenza sanitaria integrativa degli Enti del comparto) - la massima obiettività nella soluzione delle controversie.

ART. 16 - Diritto allo studio

Nella specifica materia saranno applicate le disposizioni sull'autocertificazione, ai fini autorizzativi delle assenze dal servizio per l'esercizio del diritto allo studio, ferma restando la facoltà per l'Amministrazione di verificare il rispetto delle condizioni e modalità prescritte da parte dei dipendenti autorizzati.

ART. 17 - Permessi

Assenze per malattia

Ai fini dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori si applicano le disposizioni dell'art.21, comma 7 del Ccnl 6 luglio 1995.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including the date '- 30/7/17' and the name 'Gior'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Part – time

Le parti si impegnano a riconsiderare la disciplina del part-time, al fine di pervenire ad una disciplina coerente dello specifico istituto.

ART. 18 - Comitato per le pari opportunità

Le parti si impegnano ad assicurare, nel rispetto delle previsioni dell'art.7 del Ccnl 16 febbraio 1999, le condizioni per favorire l'espletamento, da parte del Comitato per le pari opportunità, delle funzioni indicate in detta norma, anche in termini di semplificazione e snellimento di rapporti, procedure e adempimenti.

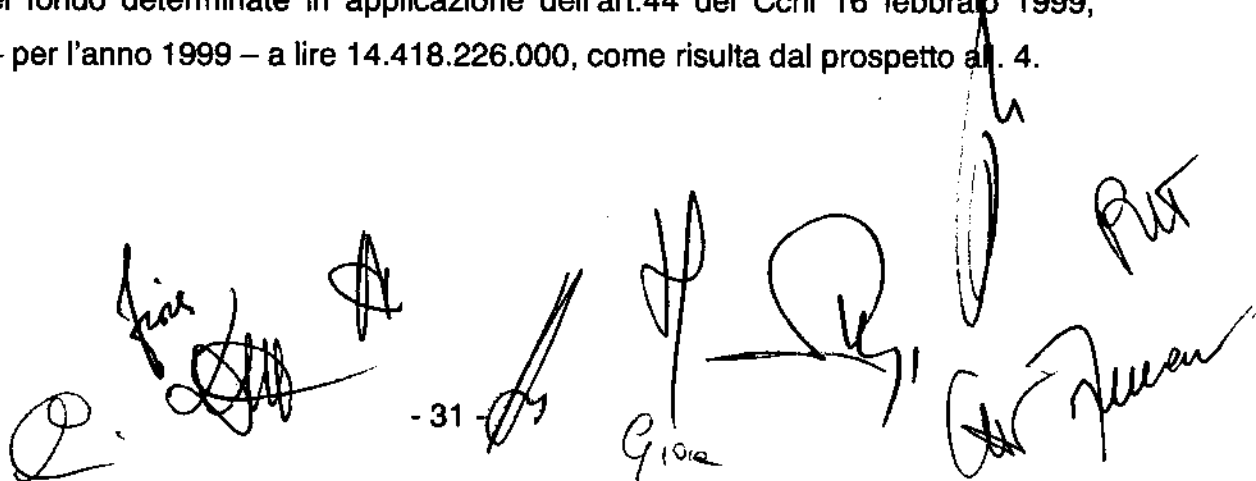
ART. 19 - Trattamento economico accessorio

Fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C (art. 31 del Ccnl 16 febbraio 1999).

Le risorse del fondo, determinate in applicazione dell'art. 31 del Ccnl 16 febbraio 1999, ammontano – per l'anno 1999 – a lire 155.087.005.789, come risulta dal prospetto all. 3.

Fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n.88/1989 (art.44 del Ccnl 16 febbraio 1999).

Le risorse del fondo determinate in applicazione dell'art.44 del Ccnl 16 febbraio 1999, ammontano – per l'anno 1999 – a lire 14.418.226.000, come risulta dal prospetto all. 4.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Fias', followed by a large, stylized signature. In the center, there is a small mark that looks like '- 31 -' next to a signature. To the right, there are several more signatures, including one that clearly says 'Giora' and another that says 'PRT'. There are also some vertical scribbles and other illegible marks.

**ART. 20 - Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori del personale
ricompreso nelle aree A, B e C (art. 32 del Ccnl 16 febbraio
1999)**

**Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei
servizi**

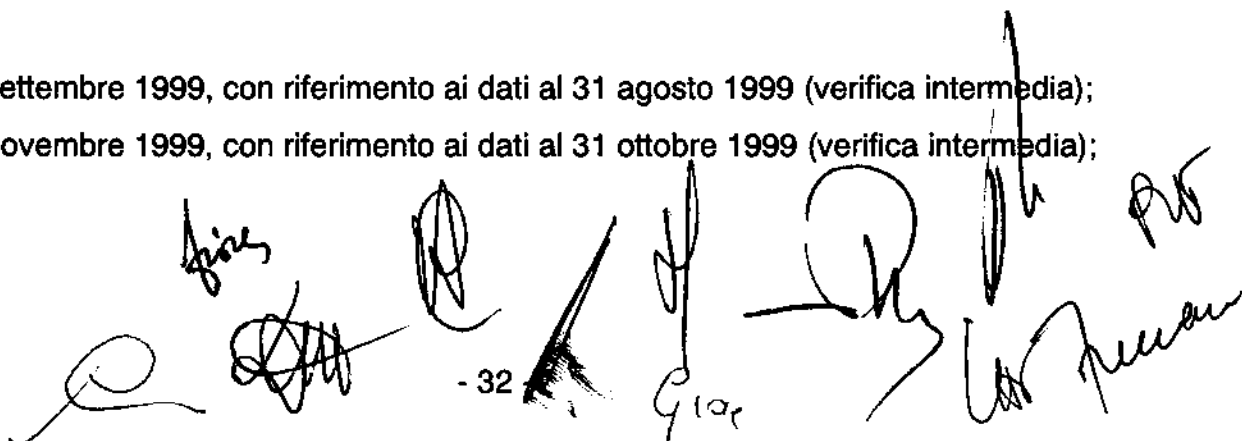
STANZIAMENTO: Lire 63.193.312.000

Le parti confermano, preliminarmente, le intese di cui all'accordo integrativo 2 giugno 1999, che viene allegato al presente contratto formandone parte integrante, con riferimento agli obiettivi nazionali e locali ivi indicati ed ai criteri e modalità di erogazione degli specifici compensi. In relazione alla prevista evoluzione dell'ordinamento professionale, le parti definiscono, salva riconsiderazione nella presente sessione negoziale, la seguente nuova scala parametrica:

Qualifiche funzionali preesistenti	Posizioni corrispondenti (art.13 Ccnl 16.2.99)	Parametro
3 [^] - 4 [^] - 5 [^] - 6 [^]	A1 - A2 - B1 - B2	118
7 [^]	C1	135
8 [^]	C3	143
9 [^]	C4	144

Nell'occasione, si conviene di fissare come segue le verifiche in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale:

- entro settembre 1999, con riferimento ai dati al 31 agosto 1999 (verifica intermedia);
- entro novembre 1999, con riferimento ai dati al 31 ottobre 1999 (verifica intermedia);

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a large cursive signature, a signature with 'fines' written above it, a signature with a circular stamp, a signature with 'Glor' written below it, a signature with 'P15' written above it, and a signature with 'P15' written above it. In the center, there is a small stamp that reads '- 32'.

- entro il 18 febbraio 2000, con riferimento ai dati al 31 dicembre 1999 (verifica finale), in vista dell'erogazione del saldo degli specifici compensi con le competenze del mese di aprile 2000.

In ordine alla verifica finale le parti concordano di fissare - entro e non oltre il 4 febbraio 2000 - il termine ultimo per l'arrivo alla Direzione centrale programmazione, organizzazione e controllo dei verbali relativi alle verifiche finali in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello locale, da inoltrare direttamente da parte delle Direzioni centrali, della Sede regionale di Aosta e dal Centro protesi di Vigorso di Budrio (anche per la filiale di Roma), nonché - da parte delle Direzioni regionali e della Direzione provinciale di Bolzano - sia per le proprie verifiche finali che per quelle delle rispettive Unità dipendenti.

Compensi per lavoro straordinario e turni

Compensi per gravose articolazioni dell'orario di lavoro

STANZIAMENTO: Lire 11.988.000.000 (straordinario)

Lire 3.300.000.000 (turni)

Le parti confermano le intese di cui all'accordo integrativo 12 marzo 1999, che viene allegato al presente contratto formandone parte integrante.

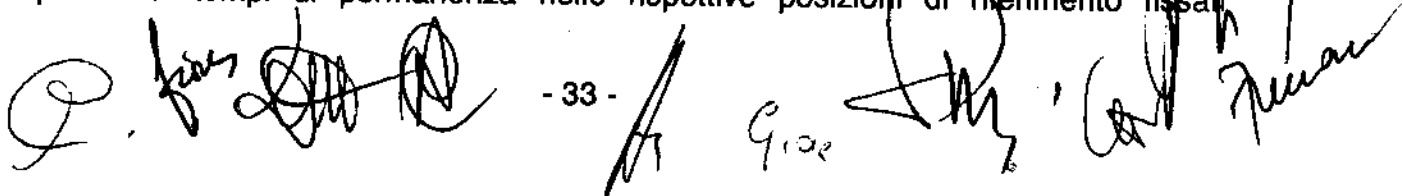
STANZIAMENTO: Lire 6.000.000.000 (compensi per gravose articolazioni dell'orario)

Le parti confermano le intese di cui all'accordo integrativo 12 maggio 1999, che viene allegato al presente contratto formandone parte integrante.

Nell'occasione, le parti medesime, in attesa della ridefinizione della regolamentazione quadro in materia di orario di lavoro, prevista all'art. 14 del presente contratto, confermano la vigenza dello specifico istituto anche nel corrente anno e ne determinano il relativo stanziamento nella somma suindicata (relativa all'intero anno 1999).

Posizioni di sviluppo economico (art. 16 del Ccnl 16 febbraio 1999).

In relazione a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 8 del presente contratto, le parti, nel rispetto dei tempi di permanenza nelle rispettive posizioni di riferimento fissati

 - 33 -

nell'allegato 1, si danno reciprocamente atto che il processo di professionalizzazione del personale, conseguente – come già detto – alla riorganizzazione dell'Ente, configura le condizioni per l'attivazione dello specifico istituto, rinvenendosi al riguardo i presupposti individuati dall'art. 16, comma 2, del Ccni 16 febbraio 1999 per l'attribuzione delle specifiche posizioni.

Ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

- passaggio dalla posizione A2 alla posizione A3 del personale rivestente la 3^a e 4^a q.f. del preesistente ordinamento professionale;
- passaggio dalla posizione B2 alla posizione B3 del personale rivestente la 6^a q.f. del preesistente ordinamento professionale;
- passaggio dalla posizione C1 alla posizione C2 per il personale rivestente la 7^a q.f. del preesistente ordinamento professionale;
- passaggio dalla posizione C4 alla posizione C5 del personale rivestente nel pregresso citato ordinamento la 9^a q.f..

Tutti i predetti passaggi, nella presente fase di avvio della realizzazione del regolamento di organizzazione dell'Ente (la cui conclusione è fissata al 31 dicembre 2000, in base alla delibera consiliare n.232 del 1° luglio 1999), potranno essere effettuati – di volta in volta, entro il suddetto arco temporale – in apposite sessioni di contrattazione, con prima decorrenza fissata al 1° luglio 1999.

Mobilità territoriale incentivata

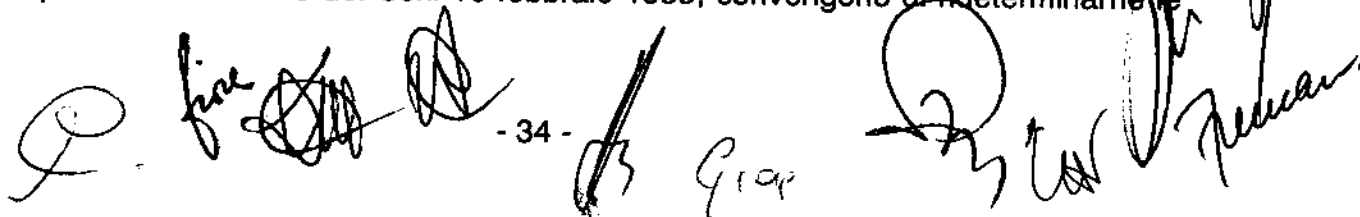
Accantonamento della quota a titolo di mobilità incentivata relativa agli anni precedenti.

STANZIAMENTO: Lire 200.000.000

La somma suindicata è accantonata, come negli accordi integrativi precedenti, per remunerare il personale avente titolo in esito alle intese definite con gli accordi sul sistema premiante in materia di mobilità territoriale e professionale incentivata.

Compensi individuali

Le parti, in sede di riconsiderazione del trattamento economico accessorio per ciascuna posizione prevista dall'art. 13 del Ccni 16 febbraio 1999, convengono di rideterminarne le

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more scribbled signatures. To the right, there are more distinct signatures, including one that appears to be 'P. S.' and another that looks like 'G. S.'. The page number '- 34 -' is printed in the center, partially obscured by the signatures.

misure nella presente sessione negoziale, con effetto dal 1° luglio 1999, secondo i seguenti criteri:

- riequilibrio di talune divaricazioni retributive riscontrate per talune posizioni delle aree professionali;
- incremento dell'indennità di funzione per il personale inquadrato nelle posizioni C3 e C4 (preesistenti 8^a e 9^a qualifica funzionale), nel riconoscimento del rilievo dei rispettivi ruoli e responsabilità;
- introduzione, per le medesime posizioni, di un'indennità per posizioni organizzative;
- mensilizzazione dell'erogazione dei compensi per particolari responsabilità.

Compensi correlati al merito e all'impegno individuale

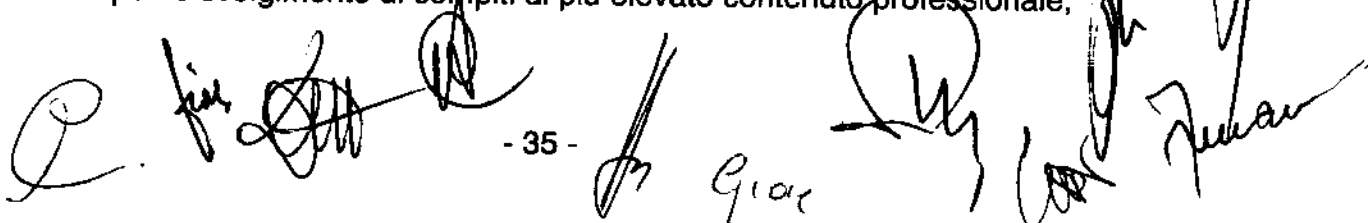
Le parti si riservano di approfondire, in apposita sessione di contrattazione, la specifica materia, anche in relazione agli esiti della contrattazione su criteri, metodologie e strumenti di valutazione prevista al precedente art. 10.

Attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale

In attuazione dell'art.13, comma 5, del Ccnl 16 febbraio 1999, il personale è inquadrato – con effetto dal 17 febbraio 1999 – nella posizione corrispondente alla qualifica funzionale di cui al D.P.R. n.285/88 precedentemente rivestita, secondo l'equiparazione risultante dalla citata norma contrattuale.

In relazione a quanto evidenziato all'art. 4, comma 8, lettera a) del presente contratto, le parti si danno reciprocamente atto che l'attuazione degli artt. 36 e 41 del Ccnl 6 luglio 1995 ha comportato l'attivazione di fasi progressive articolatesi in:

- percorsi formativi mirati e procedure di qualificazione o riqualificazione professionale su base selettiva;
- percorsi formativi mirati, con frequenza in aula (nelle sedi cursuali localizzate nelle regioni) pari a 12 e 21 giorni, rispettivamente per il personale della 3^a/4^a q.f. e della 6^a q.f. del citato ordinamento professionale preesistente;
- effettuazione di prove selettive finali volte ad accertare l'idoneità e la professionalità necessaria per lo svolgimento di compiti di più elevato contenuto professionale;



- impiego, nei rispettivi posti di lavoro, nello svolgimento dei suindicati compiti del personale selezionato;
- corresponsione al personale avente titolo, in base agli esiti delle cennate prove selettive, di compensi correlati alla differenza stipendiale tra pregressa qualifica rivestita e quella immediatamente superiore, per importi pari a lire 50.000, 84.000, 90.000 e 150.000 mensili lorde, in relazione alle diverse qualifiche funzionali pregresse rivestite dal personale interessato.

I percorsi formativi e le procedure selettive già effettuati in vigore del Ccnl 6 luglio 1995 e che si concludono entro il 30 settembre 1999 formano oggetto di certificazioni anche mediante ricorso a qualificato organismo esterno.

Ai fini del passaggio alle posizioni economiche interessate delle aree professionali B e C, le parti convengono – in conformità alle previsioni dell'art. 15 del Ccnl 16 febbraio 1999 – di indire apposite procedure selettive, che contemplino – tra i titoli e requisiti di partecipazione richiesti – anche l'esperienza professionale acquisita per effetto delle "sperimentazioni" conseguite ai percorsi ed alle selezioni sopra richiamati, anche nel rispetto della disposizione di cui all'art. 46, comma 4, del citato contratto collettivo nazionale.

Per i passaggi all'interno delle aree professionali e tra le stesse l'esperienza maturata per effetto dei processi di innovazione organizzativa da tempo in atto nell'Ente, nonché mediante le iniziative di formazione e sviluppo delle competenze, attestata anche dalla corresponsione di specifici emolumenti accessori, costituisce parametro sostitutivo di quello previsto alla lettera c) dell'articolo 7 ed alla lettera b) dell'articolo 9 del presente contratto, nell'ambito dei criteri definiti per le procedure di selezione interna alle aree B e C, limitatamente all'arco temporale di 18 mesi fissato dalla delibera consiliare n. 232 del 1° luglio 1999 per la realizzazione del nuovo regolamento di organizzazione dell'Ente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature starting with 'P.', a signature with 'fis' written above it, a circular stamp or mark, the number '- 36 -', a signature with 'Gior' written below it, a vertical line, a signature with 'PUS' written to its right, and another signature below it.

ART. 21 - Utilizzazione del Fondo per i trattamenti accessori per il personale di cui all'art.15, 1° comma, della legge 88/1989 (art. 44 del Ccnl 16 febbraio 1999)

Corresponsione dell'indennità di funzione ex art.15, comma 2, della legge n.88/1989

STANZIAMENTO: Lire 5.640.000.000

La misura dell'indennità è fissata – con decorrenza 1 luglio 1999 – in lire 1.000.000 mensili lorde; le misure della quota fissa e delle due quote variabili di detta indennità sono pari, rispettivamente, a lire 700.000 e 150.000 mensili lorde.

Fermi restando i requisiti ed i criteri per l'erogazione delle quote fissa e variabile, determinati nell'accordo del 17 aprile 1998, si conferma che la quota variabile sarà corrisposta a condizione del raggiungimento degli obiettivi fissati per la struttura di appartenenza, graduata, secondo il giudizio espresso dal competente dirigente, in due fasce di lire 150.000 mensili ciascuna.

In caso di affidamento al personale con qualifica di "ispettore generale" o "direttore di divisione" della reggenza di una struttura di livello dirigenziale, con provvedimento formale ed in attesa della destinazione del titolare, sarà corrisposta – sempre con decorrenza dal 1 luglio 1999 – per un periodo massimo di sei mesi nell'arco dell'anno solare, un'indennità mensile pari a lire 1.500.000, comprensiva dell'importo a titolo di indennità di funzione.

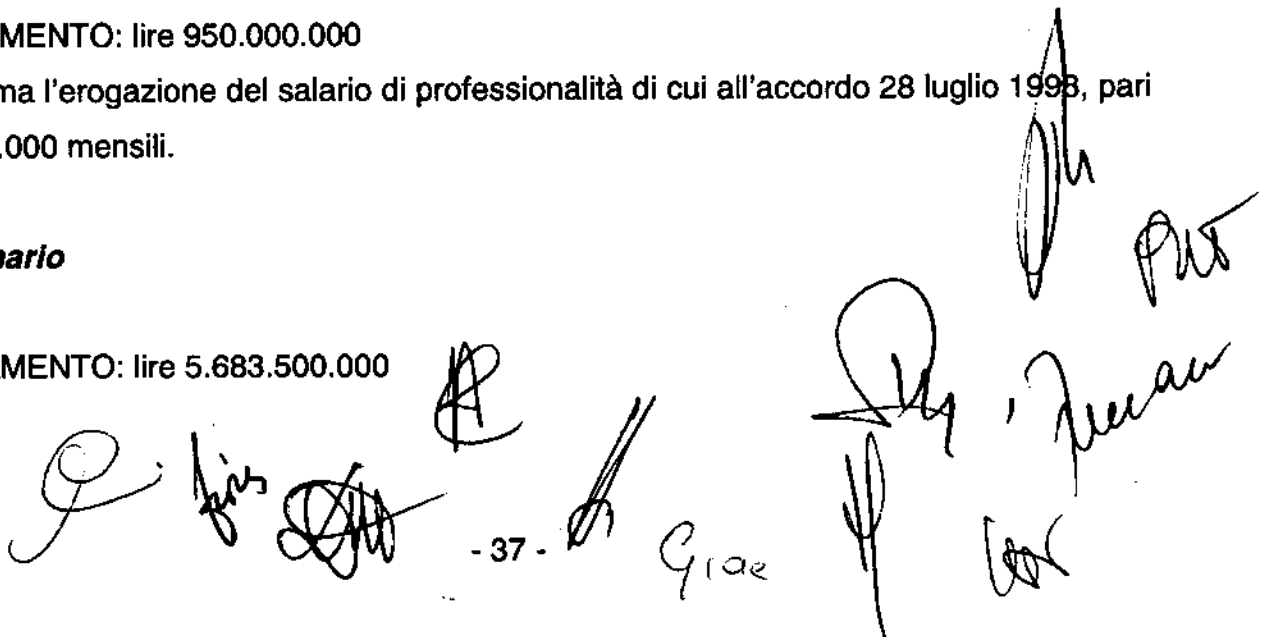
Salario di professionalità

STANZIAMENTO: lire 950.000.000

Si conferma l'erogazione del salario di professionalità di cui all'accordo 28 luglio 1998, pari a lire 270.000 mensili.

Straordinario

STANZIAMENTO: lire 5.683.500.000



- 37 -

Si confermano i termini dell'accordo 12 marzo 1999, che – come precisato al precedente art. 20, comma 4 – viene allegato al presente contratto formandone parte integrante, per l'erogazione dei compensi per lavoro straordinario e relativi criteri, limiti e modalità.

Le parti si riservano di definire, nella presente sessione negoziale, ulteriori aspetti del trattamento accessorio del personale in questione.

ART. 22 – Area dei professionisti

Le risorse del fondo dell'area dei professionisti, determinate in applicazione dell'art. 42 del Ccnl 16 febbraio 1999, ammontano – per l'anno 1999 – a lire 12.873.623.101, come risulta dal prospetto all. 5.

Le parti, con riferimento alle stesse risorse, concordano sul loro incremento in relazione:

- all'acquisizione di nuovo personale della specifica area, resasi necessaria – sulla base di apposita programmazione e previa autorizzazione ministeriale – per fronteggiare le pressanti e peculiari esigenze organizzative e funzionali connesse e conseguenti alla evoluzione della missione aziendale dell'INAIL richiamata nella premessa del presente contratto;
- alle necessità connesse all'attuazione delle norme in materia di sicurezza e prevenzione presso le strutture dell'Ente, assicurata – anche per il versante sanitario (del quale si tratterà in prosieguo) – da personale dipendente, che ha consentito e consente di evitare il ricorso oneroso a professionalità esterne.

In apposita ravvicinata sessione di contrattazione integrativa a livello nazionale saranno definiti criteri, modalità e misure economiche relativi all'una e all'altra delle fattispecie considerate.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized signature, the word 'fines' written vertically, a circular stamp or mark, a signature that appears to be 'Gloria', and several other illegible signatures and initials, including one that looks like 'Aut'.

ART. 23 – Area medica

Le risorse del fondo dell'area medica, determinate in applicazione dell'art. 43 del Ccnl 16 febbraio 1999, ammontano – per l'anno 1999 – a lire 15.948.323.955, come risulta dal prospetto all. 6.

Le parti, con riferimento alle stesse risorse, concordano sul loro incremento, in relazione alle necessità connesse alla nuova e più articolata organizzazione dell'attività sanitaria, conseguente all'ampliamento dell'area di intervento dell'Ente nello specifico settore, e – come per i professionisti – alle necessità connesse all'attuazione delle norme in materia di sicurezza e prevenzione presso le strutture dell'Ente, confermando le motivazioni espresse al riguardo al precedente art. 22.

In ordine a quanto precede si procederà ad apposita ravvicinata sessione di contrattazione integrativa a livello nazionale, per definire specifici criteri, modalità e misure economiche.

ART. 24 – Progetti speciali

Le parti assumono il reciproco impegno di definire nella presente sessione negoziale, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 88/89, progetti speciali riguardanti la generalità del personale, ivi compresi i dirigenti, destinando ad essi le risorse economiche indicate nei rispettivi fondi.

Fin d'ora, comunque, le parti esprimono il comune intendimento di correlare i citati progetti alle iniziative di realizzazione del nuovo regolamento di organizzazione dell'Ente.

[Handwritten signatures and initials]

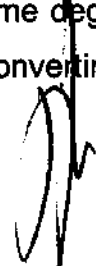
fin. R
E
- 39 -
G. 1000
P. 1000
P. 1000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Le parti ravvisano l'esigenza che la disciplina delle assenze per malattia, e del connesso trattamento economico, dettata dall'art. 21 del Ccni 6 luglio 1995 sia ricondotta, sulla base di un criterio di uniformità di regolamentazione delle assenze medesime e del rilievo sociale che rivestono i casi di malattia più gravi, a quella introdotta in contratti collettivi nazionali di altri comparti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti, convenendo sulla necessità di avviare l'effettivo processo di decentramento territoriale delle attività informatiche, rinviando ad apposita sede di confronto l'esame degli esiti dell'interpello propedeutico alla selezione e formazione di personale da riconvertire verso ruoli informatici.



- 40 -



C/100P



PLB
Zuccher
CA

PROFILI PROFESSIONALI DELLE ATTIVITA' "AMMINISTRATIVE"

AREA A

Fornisce un supporto strumentale ai processi produttivi, anche mediante l'utilizzo e la gestione di apparecchiature tecnologiche di uso comune.

A1- ha conoscenze di base relative alla natura ed al ruolo dell'Ente nonché al funzionamento dello stesso. È in grado di fornire contributi strumentali alle linee di produzione, in collaborazione con i colleghi ai quali offre supporto operativo, mediante l'utilizzo di apparecchiature di uso comune.

A2- ha conoscenze di base relative alla natura ed al ruolo dell'Ente nonché al funzionamento dello stesso. È in grado di fornire contributi strumentali alle linee di produzione mediante l'utilizzo, la gestione e la manutenzione ordinaria di apparecchiature e beni strumentali di uso comune. Possiede capacità comunicazionali finalizzate al reperimento e rilascio di informazioni semplici.

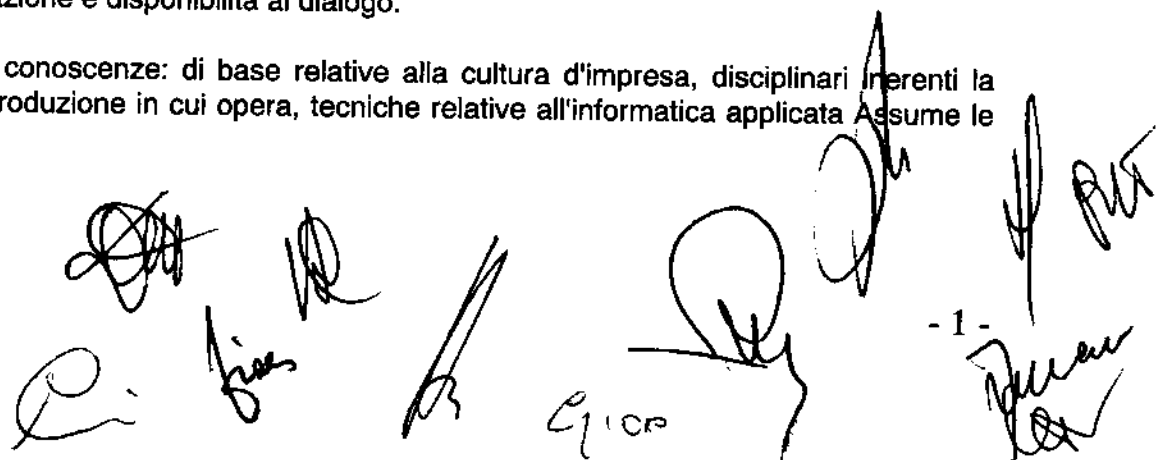
Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico A3, con le modalità previste dal contratto collettivo integrativo, dopo almeno due anni di permanenza nella posizione A2.

AREA B

È impegnato nelle attività delle linee di produzione in cui si articola il processo attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali volte al raggiungimento degli obiettivi fissati; è in grado di valutare e risolvere variazioni non complesse nell'ambito di competenza.

B1- possiede conoscenze: di base relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti la linea di produzione in cui opera, tecniche relative all'informatica applicata. Raccoglie le informazioni necessarie per operare nelle fasi della linea produttiva di riferimento e gestisce le variazioni in termini quantitativi che hanno impatto nel breve periodo. Orienta il proprio contributo professionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, operando con i colleghi del team di lavoro attraverso modalità di integrazione, comunicazione e disponibilità al dialogo.

B2- possiede conoscenze: di base relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti la linea di produzione in cui opera, tecniche relative all'informatica applicata Assume le

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled. There is a small '-1-' written near the bottom right.

informazioni necessarie per operare nelle fasi della linea produttiva di riferimento e gestisce le variazioni in termini quantitativi e qualitativi, risolvendo i problemi che hanno impatto nel medio periodo. Orienta il proprio contributo professionale al raggiungimento degli obiettivi prefissati, operando con i colleghi del team di lavoro intrafunzionale attraverso modalità di integrazione, comunicazione e disponibilità al dialogo.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico B3, con le modalità previste dal contratto collettivo integrativo, dopo almeno due anni di permanenza nella posizione B2.

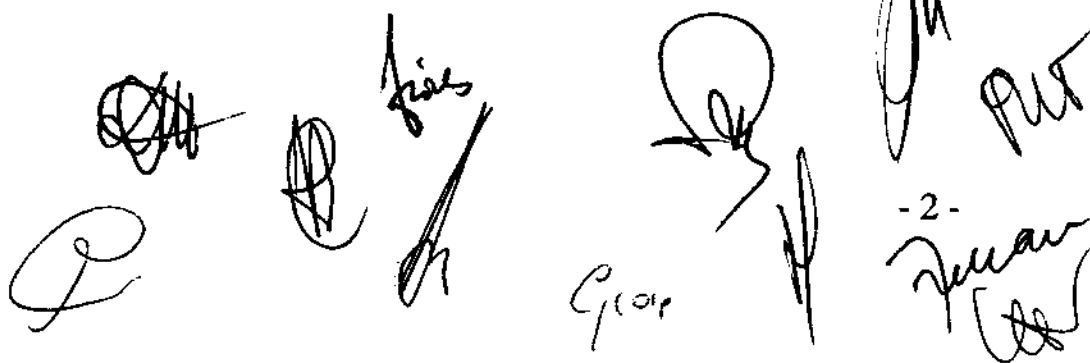
AREA C

C1- Gestisce più linee del processo produttivo, nel quale opera strutturalmente in una logica di integrazione operativa e funzionale, utilizzando le informazioni necessarie per la risoluzione dei problemi e per il governo delle variazioni, sia in termini qualitativi che quantitativi. Possiede conoscenze: approfondite relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti le linee di produzione, tecniche relative all'informatica applicata. Opera, attingendo al proprio patrimonio di competenze e professionalità, con modalità di integrazione, comunicazione, disponibilità al dialogo e sensibilità all'ascolto. Gestisce le variazioni offrendo soluzioni più vicine alle attese dei clienti interni/esterni; recepisce, contestualizzandole, le scelte tecnico-organizzative effettuate, proponendo eventuali soluzioni migliorative per le linee di produzione e per l'attività di formazione.

Responsabilità: riferita a risultato/i delle attività svolte direttamente e/o nel gruppo.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, con le modalità previste dal contratto collettivo integrativo, dopo almeno tre anni di permanenza nella posizione C1.

C3- Gestisce, integra e regola linee dell'intero processo produttivo, nel quale opera strutturalmente in una logica di integrazione operativa e funzionale, mediante la gestione delle informazioni necessarie per la risoluzione dei problemi e per il governo delle variazioni, sia in termini qualitativi che quantitativi, intervenendo direttamente quale ottimizzatore delle linee stesse, proponendo soluzioni di miglioramento della qualità del prodotto/servizio reso e garantendo il raggiungimento degli obiettivi fissati. Possiede conoscenze: approfondite relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti le linee di produzione, tecniche relative all'informatica applicata. Opera in maniera sistematica per il miglioramento delle linee di produzione, attuando e verificando le soluzioni indicate; risolve i connessi problemi operativi e costituisce riferimento

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized 'P', a signature that appears to be 'Pier', a signature that appears to be 'Gior', a signature that appears to be 'Gior', a signature that appears to be 'Gior', a signature that appears to be 'Gior', a signature that appears to be 'Gior', and a signature that appears to be 'Gior'. There is also a small '-2-' written in the center.

rispetto al servizio reso al cliente. Opera nell'ambito del team rendendo efficace la comunicazione di gruppo e garantendo la circolarità delle informazioni. Cura, con le professionalità superiori, la programmazione, la gestione ed il coordinamento delle attività assistenziali e sociali. In materia di formazione del personale svolge autonomamente attività di studio e di ricerca, provvedendo alla programmazione ed al coordinamento degli interventi formativi, dei quali può curare anche la gestione in aula espletando attività didattica.

Responsabilità: piena riferita direttamente agli obiettivi/risultati individuali e del gruppo di lavoro.

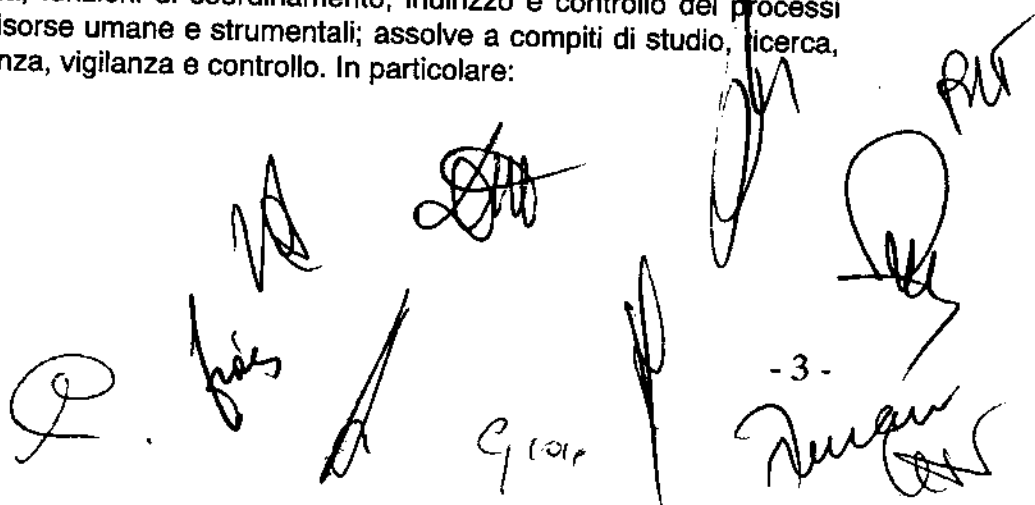
C4- Gestisce, coordina e controlla autonomamente, nell'ambito degli indirizzi ricevuti, processi produttivi e relative risorse umane e strumentali anche nel campo della formazione e della funzione di servizio sociale. Dotato di un elevato livello di qualificazione, possiede approfondite competenze e conoscenze maturate anche attraverso esperienze di crescita professionale. Concorre alla individuazione degli obiettivi fissati ed assume la diretta responsabilità dei connessi risultati. È garante della puntuale applicazione del sistema normativo e procedurale di riferimento e degli standard quali/quantitativi di produzione. Pianifica e controlla in funzione dei risultati, articolando piani ed azioni progressive. Coordina le attività e le risorse attribuendo responsabilità chiare e condivise rispetto agli obiettivi, gestendo le diversità ed i conflitti ed adattando il sistema organizzativo ai reali spazi di flessibilità. Promuove la comunicazione sia nel gruppo che all'esterno coinvolgendo le risorse su finalità e percorsi esplicitati.

Responsabilità: piena riferita direttamente agli obiettivi/risultati individuali e del processo produttivo e/o di struttura non attribuibite a dirigente.

Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C5, con le modalità previste dal contratto collettivo integrativo, dopo almeno quattro anni di permanenza nella posizione C4.

Personale con qualifiche di "ispettore generale" e di "direttore di divisione", già inquadrati nella ex IX q.f., destinatario dell'art.15 della legge n. 88/1989.

In virtù della consolidata esperienza professionale e di una formazione mirata a livelli di alta responsabilità, sia organizzativa sia di strutture, nell'ambito delle direttive generali, svolge, in piena autonomia, funzioni di coordinamento, indirizzo e controllo dei processi lavorativi e delle relative risorse umane e strumentali; assolve a compiti di studio, ricerca, programmazione, consulenza, vigilanza e controllo. In particolare:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled. There is a small number '3' written in the center of this section.

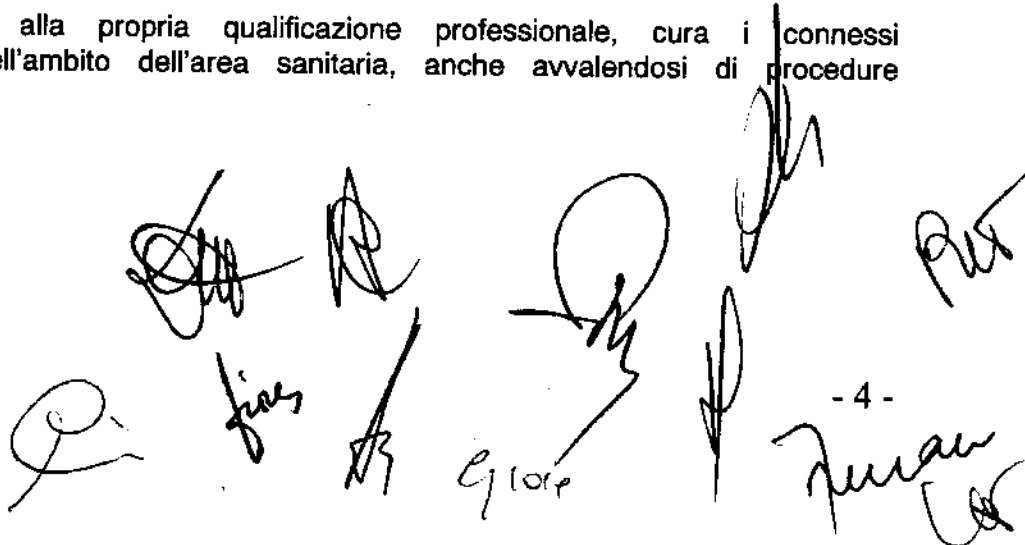
- è preposto a strutture di livello non dirigenziale e, temporaneamente, a strutture il cui dirigente è destinato ad altri incarichi; espleta funzioni vicarie;
- formula indirizzi per l'applicazione di direttive e istruzioni di carattere generale o particolare, anche nell'esplicazione dell'attività istituzionale, delle disposizioni in vigore e/o delle decisioni assunte dagli organi competenti;
- coordina, vigila e controlla, al fine di assicurare la legalità, l'efficienza, la produttività, la economicità e la rispondenza all'interesse dell'utenza, l'attività delle risorse umane affidategli nell'ambito dei processi/prodotti;
- assicura e garantisce l'unicità d'indirizzo per la realizzazione degli obiettivi e per la puntuale applicazione del sistema normativo e procedurale di riferimento e degli standard quali/quantitativi di produzione, programmando e coordinando l'attività di più processi, anche ai fini di una ottimale e razionale utilizzazione delle risorse;
- predispone:
 - elementi di informazione e di valutazione in vista dell'adozione di successivi provvedimenti;
 - elementi per la formazione dei bilanci e per le eventuali proposte di variazione;
 - elementi per la formazione dei programmi, annuali e pluriennali.

PROFILI PROFESSIONALI DELL'ATTIVITA' DI COLLABORAZIONE SANITARIA

C1- Gestisce, nell'ambito del processo di produzione nel quale opera strutturalmente in una logica di integrazione operativa e funzionale, l'attività generale di collaborazione sanitaria.

In tale campo opera in piena autonomia, con assunzione di personale responsabilità nell'attività di collaborazione sanitaria, nel rispetto dello specifico codice deontologico. Collabora con il personale medico per le incombenze professionali ed amministrative connesse allo svolgimento delle attività medico-legali, diagnostiche, curative e riabilitative ed al controllo della certificazione sanitaria, anche avvalendosi di strumenti e procedure informatiche. Esegue esami radiografici, se in possesso della prescritta abilitazione.

Conformemente alla propria qualificazione professionale, cura i connessi adempimenti nell'ambito dell'area sanitaria, anche avvalendosi di procedure informatiche.



Evoluzione verso la posizione di sviluppo economico C2, con le modalità previste dal contratto collettivo integrativo, dopo almeno tre anni di permanenza nella posizione C1.

- C3-** Fermo restando lo svolgimento dei compiti indicati per il profilo C1, coordina, nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal personale medico responsabile, le risorse umane e strumentali destinate all'attività di collaborazione sanitaria in strutture caratterizzate da particolare complessità, anche per ciò che riguarda l'entità delle risorse parasanitarie impiegate.
- C4-** Presso strutture di elevata specializzazione nel settore protesico e riabilitativo, assume incarichi ulteriori di preminente responsabilità professionale e organizzativa, connessa anche alla collaborazione diretta alla individuazione ed alla realizzazione degli obiettivi delle strutture stesse.



9¹⁹⁸



PROFILI PROFESSIONALI DELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA ISPETTIVA

C3- Nell'ambito delle politiche dell'Ente e delle scelte generali in materia di vigilanza ispettiva possiede capacità e conoscenze tali da garantire, mediante accessi diretti, lo svolgimento dell'attività ispettiva.

Ha la responsabilità dello svolgimento delle verifiche ispettive cui è preposto, finalizzate ad accertare la regolarità del rapporto assicurativo con i datori di lavoro, riscontrando, la rispondenza della situazione di fatto con quella stabilita dalle disposizioni legislative e normative in materia.

Nell'espletamento della attività di vigilanza ispettiva ha le funzioni ed i poteri previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari.

Effettua verifiche sui processi produttivi, finalizzate – anche nella prospettiva della prevenzione – all'accertamento dei rischi professionali.

Determina, contesta e notifica le evasioni e irregolarità rilevate con la stesura, in via autonoma, di verbali di accertamento. Effettua accertamenti per infortuni e malattie professionali.

Concorre alla individuazione degli obiettivi in tema di lotta all'evasione ed elusione contributiva ed opera per il raggiungimento degli obiettivi fissati anche curando la rilevazione e l'elaborazione dei dati per l'individuazione dei settori a rischio.

Il profilo di addetto all'attività di vigilanza ispettiva è collocato nell'area C, posizione C3.

Il profilo di addetto all'attività di vigilanza ispettiva viene attribuito in esito a procedure di selezione e formazione, che si concludono con un esame finale. A tali procedure è ammesso il personale con almeno due anni di anzianità nella posizione C1.

Il personale già selezionato per la posizione in esame resta inserito, per il primo anno di svolgimento della specifica attività ispettiva, nella posizione C1. Le modalità di attribuzione della posizione C3 sono quelle previste dal contratto collettivo nazionale.

C4- Dotato di elevato livello di qualificazione formale e professionalità, possiede conoscenze approfondite relative alle potenzialità delle banche dati del sistema economico generale, al sistema contributivo e tributario, al diritto del lavoro ed alla contabilità aziendale.

Nell'espletamento della attività di vigilanza ispettiva ha le funzioni ed i poteri previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari.

Effettua verifiche sui processi produttivi, finalizzate – anche nella prospettiva della prevenzione – all'accertamento dei rischi professionali.

Determina, contesta e notifica le evasioni e irregolarità rilevate con la stesura, in via autonoma, di verbali di accertamento. Effettua accertamenti per infortuni e malattie professionali.

Assume la responsabilità della gestione complessiva anche per gli aspetti attinenti al coordinamento di risorse umane e strumentali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature that appears to be 'Juan' and several smaller initials and marks.

Garantisce la puntuale applicazione del sistema procedurale di riferimento e degli standard previsti per le attività di vigilanza ispettiva.

~~...~~
fias
C.100
P.
Juan
G.
P.
R.

PROFILI PROFESSIONALI DELLE ATTIVITA' TECNICHE

C3- Opera in piena autonomia e con assunzione di personale responsabilità in attività per le quali, in virtù della abilitazione e/o della iscrizione all'albo professionale, riceve apposito incarico.

Nell'espletamento delle attività professionali ha le funzioni e i poteri previsti dalla legge.

Svolge, anche in collaborazione con altre professionalità, funzioni tecniche specialistiche all'interno di team di progetto e/o processi interfunzionali in virtù delle conoscenze teoriche e applicative riferite a specifici ambiti disciplinari.

Nel proprio ambito professionale contribuisce allo sviluppo ed all'integrazione delle conoscenze rilevanti per il contesto aziendale.

Svolge, nell'ambito di programmi finalizzati al raggiungimento di obiettivi fissati, anche operando in team inter ed intra funzionali, attività di progettazione, collaudo, stima, ristrutturazione, miglioria, manutenzione ordinaria e straordinaria, studio, ricerca e programmazione.

Cura inoltre le attività di contabilizzazione, accatastamento, perizia, predisposizione degli atti necessari alla liquidazione dei lavori in appalto, istruzione della pratica, esame degli atti, applicazione delle norme sugli appalti.

Assolve alla direzione dei lavori sulla base del mandato affidato, assolve agli incarichi connessi alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 626/94) e di sicurezza sui cantieri (D. Lgs. n. 494/96).

Il profilo è collocato nell'area C, posizione C1. L'evoluzione del profilo verso la posizione C3 avviene con le modalità previste dal contratto collettivo integrativo.

C4- Dotato di elevato livello di qualificazione professionale, possiede conoscenze approfondite in materia di legislazione urbanistica e dei lavori pubblici, nonché della contrattualistica nel settore immobiliare, maturate attraverso esperienze di crescita professionale.

Nell'espletamento delle attività professionali ha le funzioni e i poteri previsti dalla legge.

Nelle strutture ubicate in zone caratterizzate da un'altissima densità immobiliare:

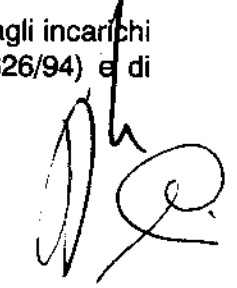

- fornisce elevato supporto tecnico, finalizzato alla verifica ed al monitoraggio del patrimonio immobiliare per la definizione dei piani di dismissione di cui al d. lgs. n.104/96;
- effettua la verifica ed il monitoraggio della gestione immobiliare affidata a soggetti esterni, curando e programmando gli interventi a tal fine ed assicurando la responsabilità dei tempi di relativa attuazione.

fin *sp* *R* *h* *gi* *8* *pur*

Fornisce elevato supporto tecnico per la pianificazione degli interventi nel settore immobiliare e per l'ottimizzazione dei sistemi produttivi, organizzativi e gestionali della struttura di appartenenza, coordinando le necessarie risorse umane e strumentali.

Assolve alla direzione dei lavori sulla base del mandato affidato, assolve agli incarichi connessi alla normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 626/94) e di sicurezza sui cantieri (D. Lgs. n. 494/96).

Quere



Juan



fine



PROFILI PROFESSIONALI DELL'AREA INFORMATICA C

Il personale appartenente all'area informatica C opera strutturalmente - in posizione di linea o di staff - nel processo produttivo rispetto al quale:

- garantisce la qualità dei risultati, delle comunicazioni interne, del livello di integrazione delle procedure, del supporto per consulenza specialistica agli utenti interni ed esterni;
- assume la responsabilità dei sistemi, delle banche dati, di moduli organizzativi, ottimizzando l'impiego di risorse, tecnologiche - di rete - di sinergie messe a sua disposizione.

In questo modo copre l'intera gamma di professionalità e di funzioni necessaria, ai vari livelli di strutture territoriali, e nel suo insieme per il funzionamento del sistema informatico, del sistema delle reti, del sistema informativo nella sua integrazione con quello di produzione e nei suoi essenziali elementi di fruibilità e qualità dei dati, collocandosi rispetto a profili che valorizzano la specializzazione anche in termini di responsabilità rispetto ai predetti sistemi.

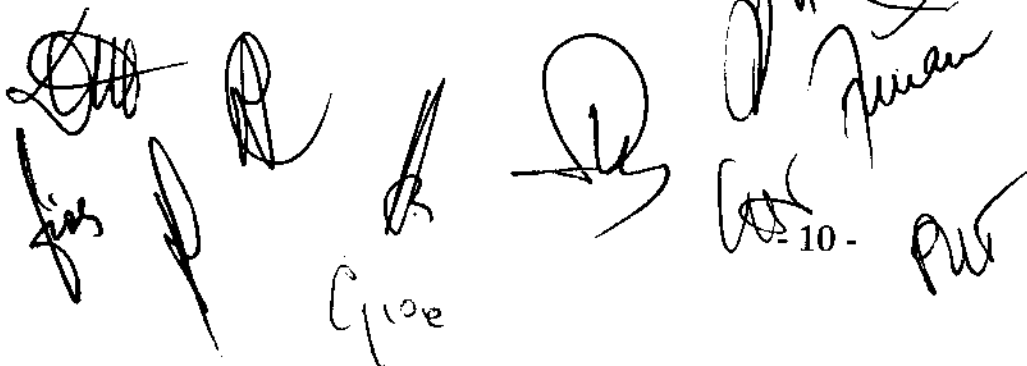
Al fine di contemperare le esigenze di specializzazione, da un lato, con quelle di massima integrazione, dall'altro, anche per garantire la possibilità di costante arricchimento in orizzontale delle professionalità, possono identificarsi i seguenti profili.

C1- GESTORE DI PROCESSO INFORMATICO

Quale esperto della gestione e/o dello sviluppo software, nell'ambito di più linee del processo produttivo, realizza, secondo direttive, fasi istruttorie di gestione e/o di sviluppo, in ambito applicativo o sistemistico, gestendo le informazioni necessarie per la soluzione dei problemi e garantendo così una tempestiva rimozione di ostacoli per l'ottimizzazione del processo.

Partecipa alla progettazione - tecnologica applicativa e/o gestionale - assumendo piena responsabilità dei prodotti realizzati secondo le direttive.

Garantisce il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Possiede conoscenze approfondite relative alla cultura d'impresa, disciplinari inerenti le linee di produzione.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a row. From left to right, there are several distinct signatures, some appearing to be initials like 'fms', 'P', 'R', 'D', and 'C10e'. On the far right, there is a larger signature that looks like 'L. P. P. P.' and another one below it that looks like 'P. P. P.'. In the center-right area, there is a small handwritten note that says '- 10 -'.

In particolare, gestore di:

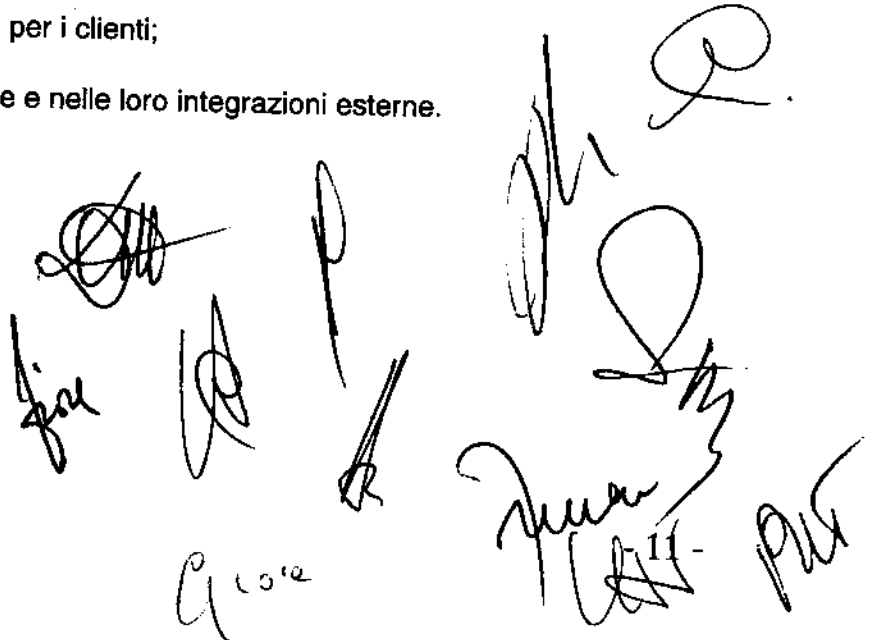
- processo produttivo e/o sottosistema informatico o di rete;
- fasi di programmazione;
- processi di monitoraggio qualità della produzione e di garanzia sicurezza e privacy.

C3- RESPONSABILE DI FASI INTEGRATE DI PROCESSO E/O PROGETTO INFORMATICO

Quale specialista di gestione, sviluppo software e/o integrazione, gestendo, integrando, e regolando linee dell'intero processo produttivo, assume piena responsabilità operativa e tecnica per la realizzazione di prodotti/servizi individuati nella programmazione attuale in base a direttive e piani.

In particolare, responsabile di fasi integrate di:

- processo produttivo informatico e/o di sottosistema informatico o di rete interno e/o interoperabilità;
- programmazione, realizzata anche con l'apporto di gestore di processo;
- processi di manutenzione applicata;
- sviluppo per componenti progettuali applicative;
- sviluppo sistemistico per funzioni di sistema, di rete, di interoperabilità;
- processi di qualità prodotti per i clienti;
- gestione di basi dati interne e nelle loro integrazioni esterne.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower right portion of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature appears to be 'G. 1012'.

C4- RESPONSABILE DI PROCESSO E/O PROGETTO INFORMATICO

Quale coordinatore di attività interne ed esterne, relative alla gestione, allo sviluppo software e/o all'integrazione, nell'ambito degli indirizzi ricevuti, risponde della qualità degli specifici prodotti/servizi assegnati, la cui realizzazione garantisce con il suo diretto apporto professionale.

Risponde della conduzione dei processi e dei progetti affidati, dei risultati conseguiti e della gestione delle risorse strumentali e professionali assegnate.

In particolare svolge funzioni di:

- sistemista responsabile di sistema hardware, software di base/ambiente/rete;
- analista responsabile dello sviluppo di sistemi procedurali;
- capo progetto interfunzionale, di sviluppo di impianto e gestione ecc.;
- responsabile governo sicurezza dell'istituto;
- responsabile governo privacy;
- responsabile qualità processi produttivi per prodotti o servizi finali;
- responsabile qualità dei dati;
- responsabile della valutazione di convenienza di soluzioni "make or buy";
- responsabile della realizzazione di soluzione per la direzione utente;
- responsabile in un contesto di integrazione delle componenti hardware e software (system integration), della realizzazione di soluzioni informatiche complesse.

Inoltre:








- concorre all'individuazione dei processi di cambiamento;
- concorre alla definizione dei piani strategici di sviluppo.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including the name 'fies', the date '9/10/99', and several other stylized signatures and initials.

Qualifiche	Arete Prof.II	Fabbisogno
Area A		
III	A1	-
IV	A2	45
	A3	
Area B		
V	B1 forza 809 (*)	100
VI	B2	3.071
	B3	
Area C		
VII	C1	3.514
	C2	
VIII	C3	2.500
IX	C4	1.798
	C5	
	TOTALE	11.028
	Professionisti:	675
	Ing. Informatici	
	Legali	
	Attuari	
	Agronomi	
	Geologi	
	Chimici	
	Biologi	
	Ing. Cont.arp	
	Ing. Edili	
	Architetti	
	Medici	
	I livello	646
	II livello	139
	TOTALE	785
	Dirigenti	
	Generali	32
	Base	248
	TOTALE	280
	TOTALE GEN.	12.788

(*) posizioni temporaneamente collocate in B1 ma appartenenti al profilo B2

[Handwritten signatures and initials]

FINANZIAMENTO PER L'ANNO 1999

Il fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A-B-C, costituito ai sensi dell'art.31 del ccnl 16.2.1999, ammonta a lire 155.087.005.789.

a) importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del Ccnl 6.7.95; importi derivanti dagli artt. 3, 4 e 6, comma 5, del Ccnl 1.7.96	L. 116.768.304.789
b) importi di cui all'art. 30 Ccnl 16.2.99 (10% straordinario)	L. 1.332.000.000
TOTALE	L. 118.100.304.789
c) risparmi di gestione per spese del personale	L. 5.854.000.000
f) minori spese per part-time	L. 923.000.000
g) incrementi derivanti da atti amministrativi	L. 4.919.000.000
h) importi derivanti da art.18 L. 88/89	L. 13.543.250.000
i) importi derivanti da art.15 della L.88/89	L. 9.260.000.000
j) 0,80% retribuzione mensile complessiva (9/13)	L. 2.487.451.000
TOTALE	L.155.087.005.789

Handwritten signatures and initials:

- Top left: A scribbled signature.
- Below it: A signature that appears to be "R".
- Bottom left: The word "fine" written vertically.
- Center: A large signature with a circular flourish.
- Below it: The word "Ciao" written horizontally.
- Bottom center: A signature that appears to be "A3".
- Right side: A large signature that appears to be "Zucchi".
- Below it: A signature that appears to be "RST".

FINANZIAMENTO PER L'ANNO 1999

Il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art.15 della legge n.88/89 previsto dall'art.44 del Ccnl 16.2.99, ammonta a lire 14.418.226.000.

a) importi stanziati in applicazione dell'art. 35 del Ccnl 6.7.95, nonché quelli previsti dall'art. 6, comma 5, del Ccnl 1.7.96	L. 6.992.537.000
b) importi di cui all'art.30 Ccnl 16.2.99 (10% straordinario)	L. 631.500.000
TOTALE	L. 7.624.037.000
c) risparmi di gestione per spese del personale	L. 276.000.000
h) importi derivanti da art.18 L. 88/89	L. 637.330.000
i) importi derivanti da art.15 della L.88/89	L. 5.640.000.000
j) 0,80% retribuzione mensile complessiva (9/13)	L. 240.859.000
TOTALE	L.14.418.226.000

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large scribble at the top left, a signature that looks like 'Ph', another 'Ph' with a flourish, a signature that looks like 'RUS', a signature that looks like 'GHS', and other smaller initials and marks.

**FINANZIAMENTO DEL FONDO RELATIVO ALL'AREA
DEI PROFESSIONISTI (Art.42 del Ccnl 16.2.1999)**

ANNO 1999

a) importi stanziati in applicazione dell'art. 18 del Ccnl 10.7.1997;	L. 7.624.118.101
b) risparmi di gestione per spese del personale	L. 413.000.000
e) incrementi derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi	L. 4.000.000.000
f) importi derivanti da art.18 L. 88/89	L. 637.330.000
g) 0,80% retribuzione mensile complessiva (9/13)	L. 199.175.000
	<hr/>
TOTALE	L.12.873.623.101

**FINANZIAMENTO DEL FONDO RELATIVO ALL'AREA
DEI MEDICI (Art.43 del Ccnl 16.2.1999)**

ANNO 1999

a) importi stanziati in applicazione dell'art. 30 del Ccnl 10.7.1997:	
- retribuzione di posizione e specificità medica	L. 12.488.123.432
- retribuzione di risultato	L. 931.627.896
- trattamenti accessori	L. 632.121.627
	<hr/>
	L. 14.051.872.955
b) risparmi di gestione per spese del personale	L. 344.000.000
e) incrementi derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi	L. 500.000.000
f) importi derivanti da art.18 L. 88/89	L. 796.662.000
g) 0,80% retribuzione mensile complessiva (9/13)	L. 255.789.000
	<hr/>
TOTALE	L.15.948.323.955



 A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Fias', 'Giose', 'R', 'L', 'P', 'M', 'C', and 'B'.