

# I.N.A.I.L.

## PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2002-2005

Il giorno *3 novembre 05* presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore n. 6 - Roma - la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, visto il contratto collettivo nazionale di comparto del 9 ottobre 2003, concordano sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo nel testo allegato, che ha validità giuridica per il periodo di vigenza del citato contratto collettivo nazionale (2002-2005) e validità economica per il periodo 1.1 - 31.12.2005.

La sottoscrizione del contratto collettivo integrativo avrà luogo al termine della procedura stabilita dall'art. 5, comma 3, del CCNL 16 febbraio 1999.

Il contratto medesimo avrà efficacia dal giorno successivo a quello di sottoscrizione, salve diverse decorrenze in esso previste.

Gli arretrati corrispondenti agli incrementi dell'indennità di responsabilità, a decorrere dall'1.1.2005, verranno posti in pagamento nei tempi tecnici strettamente necessari alla loro elaborazione.

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Roberto M. ...*

CISL *...*

UIL *Augusto Delle ...*

CSA di CisaI/Fialp *v. note e verbale*

RdB *v. note e verbale*

### LA DELEGAZIONE

*[Handwritten signatures of the delegation members]*

## IPOTESI

C.I.E. 2002 - 2005

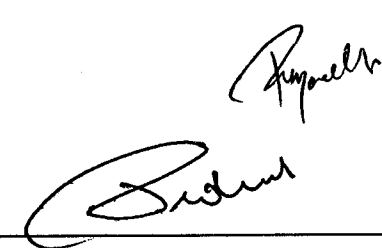
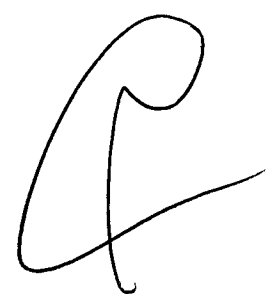
*[Handwritten signatures and initials]*

---

## INDICE

Premessa .....	4
ART. 1 Campo di applicazione e durata.....	7
ART. 2 Il sistema delle relazioni sindacali.....	8
ART. 3 Contrattazione integrativa.....	9
ART. 4 Sistema di valutazione.....	10
ART. 5 Criteri e principi per i passaggi interni.....	12
ART. 6 Modalità di determinazione dei contingenti per i passaggi .....	13
ART. 7 Passaggio tra le aree: modalità di selezione e valutazione .....	15
ART. 8 Passaggi all'interno delle aree: modalità di selezione e valutazione.....	17
ART. 9 Decorrenze dei passaggi interni.....	21
ART. 10 Sviluppi economici: modalità di valutazione .....	22
ART. 11 Posizioni funzionali di vicario dei dirigenti di II fascia e di responsabilità di strutture di livello non dirigenziale.....	24
ART. 12 Procedura per il conferimento degli incarichi di vicario e di responsabile di strutture di livello non dirigenziale.....	25
ART. 13 Indicatori per il conferimento degli incarichi di vicario e di responsabile di strutture di livello non dirigenziale.....	27
ART. 14 Orario di lavoro .....	28
ART. 15 Lavoro straordinario e turni.....	29
A) Lavoro straordinario .....	29
B) Turni .....	30
ART. 16 Banca delle ore .....	32
ART. 17 Sistema premiante.....	33
ART. 18 Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree .....	37
ART. 19 Fondo 2005 - Personale delle Aree.....	39
A) Lavoro straordinario, turni, riposo compensativo e reperibilità.....	40
1. Compenso per Lavoro straordinario .....	40
2. Compenso per Turni .....	41
3. Compenso orario destinato a remunerare le prestazioni lavorative svolte nel giorno di riposo settimanale .....	41
4. Compenso destinato a remunerare la reperibilità .....	41
B) Sistema indennitario e compensi per l'esercizio di particolari compiti... ..	42

1. Indennità di responsabilità e salario di garanzia.....	42
2. Retribuzione di professionalità.....	43
3. Indennità di funzione.....	44
4. Indennità per esercizio di compiti connessi a particolari responsabilità.....	44
5. Indennità per posizioni funzionali di vicario dei dirigenti di II fascia e di responsabilità di strutture di livello non dirigenziale .....	45
6. Indennità di Ente.....	45
7. Compenso per oneri, rischi e disagi.....	46
8. Compenso collegato ad attività particolarmente disagiate .....	46
C) Sistema premiante e relativi compensi .....	48
ART.20 Fondo 2005 - Personale art. 15 L. 88/89 .....	49
A) Sistema indennitario .....	50
<input type="checkbox"/> Indennità di funzione.....	50
<input type="checkbox"/> Indennità di Ente.....	51
B) Sistema premiante e relativi compensi .....	51



## Premessa

I repentini e profondi cambiamenti che hanno caratterizzato il contesto politico-sociale in cui è inserito ed opera l'Istituto hanno, necessariamente, comportato una ridefinizione della missione dell'Ente, ampliandone e riqualificandone la portata, al fine di garantire alla specifica utenza un servizio di tutela globale sempre più adeguato alle attese della stessa, contribuendo, al contempo, al miglioramento del complessivo sistema di welfare del nostro Paese.

La predetta ridefinizione della missione è, comunque, una attività in costante evoluzione, tuttora in fase espansiva e, per certi profili, sperimentale, come, d'altronde, assolutamente dinamico e sfidante si presenta l'intero processo di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione, per cui si impone un costante adeguamento alle esigenze e alle opportunità dell'area competenziale di riferimento da parte di ogni organizzazione aziendale.

I conseguenti interventi di riorganizzazione e di governo del cambiamento, seppure supportati da importanti investimenti per il rinnovo delle dotazioni strumentali, per la reingegnerizzazione dei processi e per l'adozione di più moderni criteri gestionali, ha richiesto al personale in servizio, e richiederà ancora di più in futuro, uno straordinario impegno per l'appropriazione delle innovative metodologie di lavoro, per la maggiore e più diretta assunzione di responsabilità operative nella produzione ed erogazione dei servizi agli utenti esterni ed interni e per gli incrementi quali/quantitativi di produttività imposti dagli obiettivi di miglioramento programmati annualmente.

Tutto ciò in un quadro macroeconomico nazionale che impone una politica di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica, con gli inevitabili riflessi per le pubbliche amministrazioni, condizionate dall'introduzione di rilevanti vincoli normativi in materia di acquisizione di nuovo personale, di progressiva riduzione della forza e delle dotazioni organiche e di maggiore rigidità nella gestione del turn-over.

Appare evidente che la descritta situazione abbia comportato una sensibile diminuzione del numero dei dipendenti in servizio ma, allo stesso tempo, è ampiamente dimostrabile il mantenimento di elevati standard di rendimento attraverso un sensibile aumento della produttività ed un maggiore impegno delle risorse a disposizione.

Tutto ciò pone ancora più in risalto il valore aggiunto del lavoro svolto dai dipendenti dell'Istituto e, contemporaneamente, rafforza l'esigenza di dare concreti ed adeguati riconoscimenti a tale attività.

Pertanto l'Amministrazione, in linea di continuità con le precedenti scelte, ribadisce l'intenzione di sviluppare tutte quelle iniziative, in costante confronto con le OO.SS., finalizzate alla massima valorizzazione, nella più ampia accezione del termine, della componente personale.

Presupposto imprescindibile, per la realizzazione di quanto prefisso, è l'implementazione di pratiche di relazione tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali.

Nel predetto contesto, quindi, ci si pone, innanzitutto, l'obiettivo di incrementare il capitale umano a disposizione attraverso interventi orientati ad una innovativa ed evoluta impostazione delle metodologie di apprendimento, non fornendo solo nozioni ma assicurando la conoscenza delle funzioni da svolgere e la capacità di gestire in modo professionalmente adeguato situazioni lavorative concrete, richiedenti, sempre più spesso, flessibilità e dinamicità operative.

Strettamente correlate ai concetti sopra esposti sono l'attuazione delle procedure riguardanti lo sviluppo professionale del personale, sia quelle relative ai passaggi tra le posizioni ordinamentali sia quelle per i passaggi in posizioni di sviluppo economico, nonché le iniziative finalizzate alla acquisizione di nuove risorse.

In considerazione delle improrogabili esigenze di personale per fronteggiare le attività istituzionali e quelle derivanti da norme di legge (Amianto, prevenzione, riabilitazione e reinserimento) ed in considerazione del consolidato inserimento nei processi lavorativi dell'Ente, da parte del personale con rapporti di lavoro a tempo determinato istaurati ormai da molti anni, sarà rafforzato l'impegno dell'Amministrazione, con tutte le opportunità e le risorse consentite a livello gestionale, normativo e politico, per la stabilizzazione del rapporto di lavoro con l'Ente per i titolari di contratti a tempo determinato.

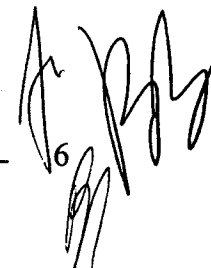
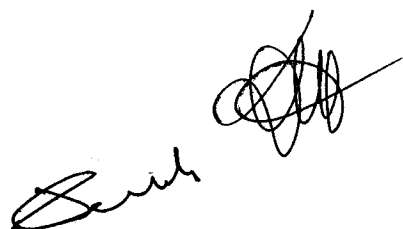
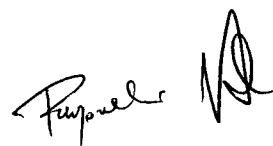
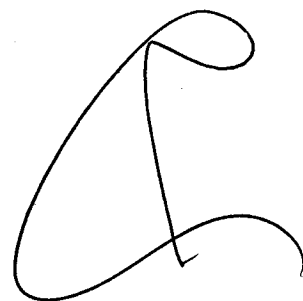
Nell'ambito delle politiche di valorizzazione del personale rientra, senza dubbio, anche l'elaborazione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione e di ripartizione delle risorse.

In tale ottica si pone prioritariamente in evidenza una impostazione di sistema premiante orientato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi istituzionali, nonché di quelli aggiuntivi che di volta in volta sono stati e saranno attribuiti all'Ente ope legis (ad esempio il rilascio delle certificazioni sull'esposizione all'amianto) o sulla base delle strategie elaborate dagli organi e tradotte in piani di produzione per l'ulteriore

valorizzazione della funzione prevenzione e la sistematizzazione dell'attività di sostegno per il reinserimento dei disabili.

Contemporaneamente, all'interno della struttura retributiva concernente il trattamento economico accessorio, si individuano le fattispecie ed i criteri per la corresponsione dei compensi relativi alle particolari prestazioni e alle specifiche responsabilità, calibrando la distribuzione delle risorse a disposizione tra i diversi impieghi possibili.

Pertanto, le prospettive e le opportunità per il personale scaturenti dal presente contratto integrativo di ente costituiscono obiettivi condivisi dalle parti che, nel rispetto delle rispettive prerogative e delle proprie sfere di influenza, si impegnano al loro raggiungimento in un clima collaborativo e di reciproco interscambio.



## ART. 1 Campo di applicazione e durata

X

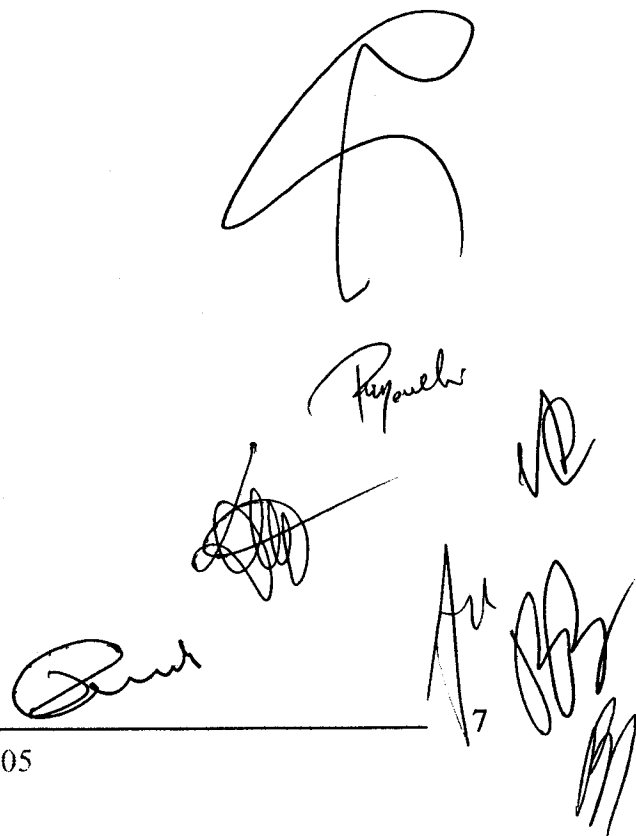
Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con contratto di formazione e lavoro, a quello comandato presso l'Ente nonché al personale destinatario dell'articolo 15, legge n.88/89.

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 2002-2005 per il personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non Economici sottoscritto il 9 ottobre 2003.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto, mentre gli effetti economici decorrono dal 1° gennaio 2005, salvo diverse indicazioni contenute nello stesso.

Il presente contratto si applica, a decorrere dall'inizio delle prestazioni lavorative presso l'Istituto, anche al personale che transiterà nello stesso a seguito di procedure di reclutamento e mobilità.

Nella provincia autonoma di Bolzano il presente contratto potrà essere integrato, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del D.L.gs. n.354/97 per le materie ivi previste.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, and several smaller signatures below, some with names like 'Pignone' and 'A. 7' visible.

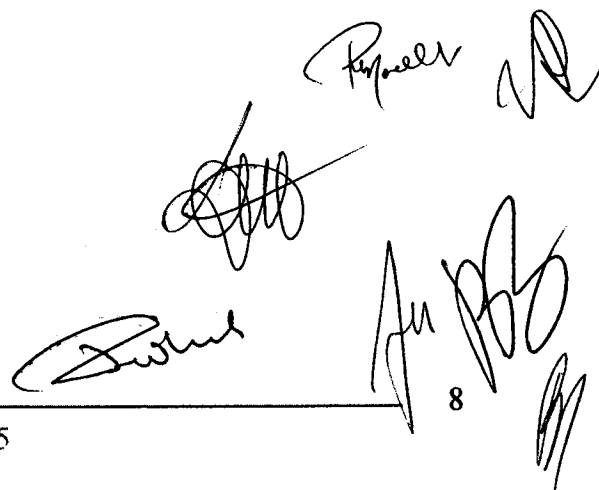
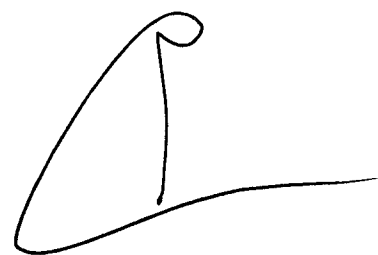


## ART. 2 Il sistema delle relazioni sindacali

Le parti concordano nel ritenere che un proficuo svolgimento delle relazioni sindacali non possa prescindere da un sistema caratterizzato dal reciproco rispetto delle prerogative e da una puntuale individuazione delle materie a cui sono applicabili gli specifici istituti della contrattazione, dell'informazione preventiva e successiva, della concertazione e della consultazione.

Le parti, inoltre, fermo restando le rispettive attribuzioni e competenze, convengono sul ritenere elementi fondamentali per lo sviluppo dell'Ente la ricerca di soluzioni e l'individuazione di prospettive per il continuo implemento dei canali di collaborazione e comunicazione tra OO.SS. e Amministrazione.

In tale ottica si impegnano, pertanto, a favorire il consolidamento degli attuali strumenti di confronto e a dare il massimo impulso agli incontri tecnici propedeutici alla formalizzazione degli accordi, al fine di attenuare i fenomeni di rigidità riscontrabili nelle ordinarie procedure di contrattazione.



8

## ART. 3 Contrattazione integrativa

La contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale si pone l'obiettivo della destinazione delle risorse dei fondi per il trattamento accessorio del personale, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti ed orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indicatori e standard di riferimento.

La contrattazione integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, tra i soggetti e con le procedure che i citati contratti prevedono; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

L'attività negoziale tra delegazione trattante di parte pubblica e Organizzazioni Sindacali rappresentative è improntata ai principi di correttezza e buona fede allo scopo di ricercare, nella conclusione degli accordi, il punto d'intesa in grado di contemperare le esigenze delle parti.

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

a livello nazionale:

- per l'Ente dalla Delegazione trattante, istituita con determina del Commissario Straordinario n.1 del 12 gennaio 2004;
- per la parte sindacale dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 9 ottobre 2003

a livello regionale (confermandosi le modalità già stabilite con l'art.2 del CIE 1998/01):

- per l'Ente dal direttore regionale o suo delegato;
- per la parte sindacale dalle OO.SS. firmatarie del predetto CCNL;

a livello di struttura periferica di livello dirigenziale e, comunque, delle strutture individuate come sede di costituzione di RSU:

- per l'Ente dal titolare del potere di rappresentanza dell'Amministrazione nell'ambito della struttura o da un suo delegato;
- per la parte sindacale dalla RSU e dalle OO.SS. firmatarie del predetto CCNL.

## ART. 4 Sistema di valutazione

Le parti ribadiscono la validità dei criteri e dell'impianto generale del sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane adottato all'interno dell'Istituto e confermano le finalità alla base del sistema stesso:

- rilevazione dei bisogni prioritari di formazione per orientare e dimensionare l'offerta di servizi formativi, programmando specifici percorsi individuali di aggiornamento e qualificazione;
- razionalizzazione ed ottimizzazione nell'allocazione delle risorse umane nelle strutture e nei processi;
- utilizzazione ai fini delle selezioni per la progressione di carriera.

In particolare, le parti convengono:

**a)** Per quanto concerne la valutazione delle competenze,

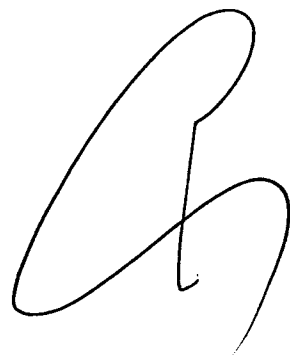
- sul carattere di sperimentabilità da attribuire ai risultati dello scorso anno, in considerazione dell'elevato impatto organizzativo e dell'inevitabile difficoltà di garantire fin dal primo impianto l'auspicata omogeneità di applicazione dei criteri valutativi da parte di tutti i dirigenti valutatori, condizione da perseguire per migliorare l'affidabilità e la confrontabilità degli esiti della valutazione stessa soprattutto a livello di dati aggregati e di sintesi;
- sulla conseguente necessità di intervenire nuovamente, anche con ulteriori momenti seminariali e di riallineamento metodologico e comportamentale, sui funzionari e dirigenti attori della valutazione;
- sull'opportunità di riconsiderare alcuni elementi metodologici e strumentali al fine di rendere più agibile il sistema instaurato, al quale si dovranno apportare le modifiche ed integrazioni;
- sulla necessità di predisporre i predetti interventi e correttivi entro il 30 novembre 2005.

**b)** Per quanto concerne la valutazione del potenziale,

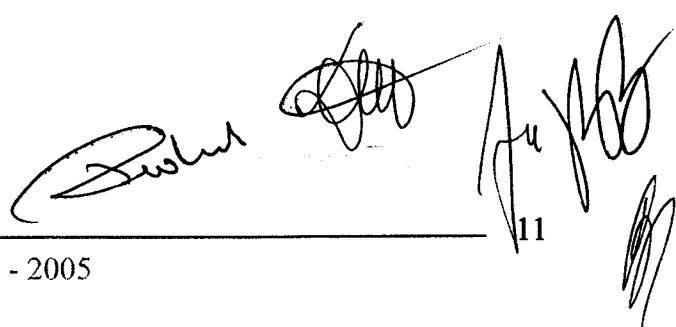
sulla conferma dell'incidenza dei relativi esiti sulle procedure di passaggio tra l'area B e l'area C e tra le posizioni ordinamentali di quest'ultima area;

sull'adozione delle medesime modalità del 2004 per il completamento delle valutazioni necessario a garantire, a tutto il personale che per giustificati motivi non ne sia stato ancora destinatario, la piena parità di condizioni nella partecipazione alle procedure selettive interne.

sulla riconsiderazione, entro il 30 giugno 2006, in ragione delle difficoltà emerse e terminata la prima fase attuativa, delle modalità e degli effetti precedentemente definiti.



*Amoretti*

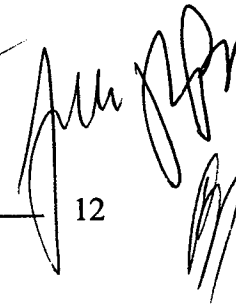
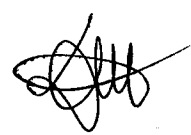

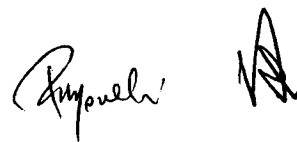


## ART. 5 Criteri e principi per i passaggi interni

Le parti concordano, alla luce delle vigenti disposizioni legislative in materia di acquisizione di personale e di definizione dell'organico nella P.A., di considerare prioritarie le politiche di valorizzazione del personale in servizio, nella prospettiva di una tendenziale convergenza degli interessi individuali e collettivi nella quale possano essere coniugate le esigenze di economicità, efficacia ed efficienza dell'Ente e le aspettative di progressione professionale, apprezzamento economico e benessere organizzativo dei lavoratori.

Al riguardo si prende atto che l'articolo 10 del CCNL del 9 ottobre 2003 ha confermato l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e ha ribadito la valorizzazione dei seguenti principi:

- a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, per la copertura dei posti;
- b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, le posizioni ordinamentali e i profili cui si riferiscono le selezioni (esperienza professionale, titolo di studio, titoli culturali e professionali); ai sensi dell'art.10 del CCIE 1998/2001 viene confermata la validità del concetto di sviluppo professionale anche mediante l'applicazione dei sistemi di valutazione del personale;
- c) esplicito riconoscimento, nei passaggi interni di cui all'art.15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16 febbraio 1999, della prevalenza alla progressione del personale proveniente dalla posizione economica immediatamente inferiore.

  
12

## **ART. 6 Modalità di determinazione dei contingenti per i passaggi**

La disponibilità dei posti per i passaggi all'interno delle Aree e tra le Aree è determinata dal raffronto tra forza/dotazione organica, tenuto conto anche del turn over intervenuto fino all'approvazione delle graduatorie.

Le procedure di selezione per i passaggi all'interno delle Aree si sviluppano secondo la sequenza di seguito riportata, nel rispetto delle disposizioni in materia contenute nell'articolo 19 del CCNL 16 febbraio 1999.

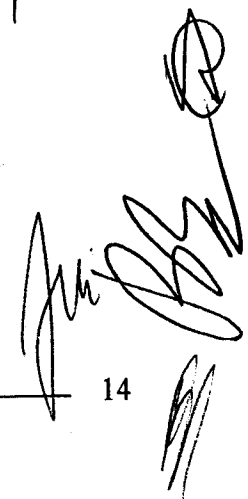
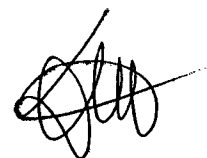
- a) definizione da parte del Consiglio di Amministrazione, con le procedure previste dall'articolo 6 del CCNL 16 febbraio 1999, dei contingenti di personale da attribuire a ciascuna area e posizione ordinamentale;
- b) determinazione in sede di contrattazione nazionale della distribuzione per profili;
- c) attuazione o, comunque, programmazione dell'eventuale mobilità territoriale infraregionale e, se del caso, interregionale, onde stabilizzare il quadro complessivo di riferimento;
- d) determinazione, ai sensi di quanto prevede il regolamento per la mobilità tra profili professionali, dell'eventuale contingente da destinare ai passaggi tra profili professionali;
- e) individuazione delle eventuali carenze esistenti a livello nazionale, regionale o di sede centrale derivanti dalla revisione dell'assetto organizzativo, dai passaggi di posizione ai sensi dell'articolo 15 del citato contratto collettivo e dalle cessazioni dal servizio, e determinazione dei posti da mettere a concorso;
- f) indizione dei bandi regionali per le procedure selettive relative a posti funzionali (C3 e C4) e dei bandi nazionali per le procedure selettive interne per le posizioni non funzionali; i singoli bandi saranno attivati contestualmente su tutto il territorio nazionale; alle procedure di selezione potrà accedere il personale in forza all'Istituto, con contratto a tempo indeterminato, purché in possesso, alla data del bando, dei requisiti richiesti; ciascun dipendente, nel caso di bandi regionali, può candidarsi per una sola regione, anche diversa da quella di

appartenenza. Per le strutture della Direzione Generale ubicate sul territorio ci si riferisce alla regione nelle quali le stesse sono ricomprese.

- g) realizzazione della fase di selezione dei candidati ammessi, sulla base di criteri e metodologie formulate a livello nazionale, così come definite dai punti successivi in relazione alle differenti posizioni ordinamentali;
- h) gestione, con metodologie e criteri validi per tutto il territorio nazionale, delle graduatorie scaturite dalle selezioni di cui alla lettera precedente.

In particolare, le graduatorie, oltre che per la sostituzione dei vincitori decaduti o rinunciatari, potranno essere utilizzate anche per la sostituzione dei vincitori che cesseranno in prosieguo dal servizio, fino al 31 dicembre 2007, data di validità finale della nuova dotazione organica.

Nel caso in cui, durante il periodo di validità delle suddette graduatorie, si attivassero ulteriori procedure selettive riferite a nuovi posti disponibili, le graduatorie stesse cesseranno di avere efficacia alla data di approvazione di quelle relative alle nuove selezioni.



## ART. 7 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 nazionale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 19, lettera B), sub a), del CCNL 16 febbraio 1999, nei limiti della dotazione organica attuale e dei contingenti ivi previsti, anche in esito a processi di appartenenza riorganizzazione, secondo una procedura di corso-concorso.

Al riguardo, la parte corsuale si realizza tramite la partecipazione del personale, in possesso dei requisiti previsti, ai percorsi di professionalizzazione, costituiti da breve attività formativa di aula e da apprendimento in autoformazione, realizzato sulla base di ausili didattici forniti dall'Amministrazione che dovranno costituire in via esclusiva l'oggetto della verifica nell'ambito del relativo esame finale.

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

- a) valutazione del percorso corsuale realizzato: fino ad un massimo di 35 punti;
- b) valutazione dei titoli di studio:

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

- assolvimento dell'obbligo scolastico, 7 punti;
- attestato di qualifica professionale, 9 punti;
- diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 16 punti;
- diploma universitario/laurea primo livello, 18 punti;
- diploma di laurea/laurea secondo livello, 20 punti.

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

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

- idoneità conseguita a seguito dei percorsi di cui all'art.4, comma 5, CCIE 1998/01, 7 punti;
- attestato di qualifica professionale, 9 punti;



- diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 16 punti;
- diploma universitario/laurea primo livello, 18 punti;
- diploma di laurea/laurea secondo livello, 20 punti.

I punteggi di cui al presente punto non sono tra loro cumulabili.

- c) anzianità maturata presso l'istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza:

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

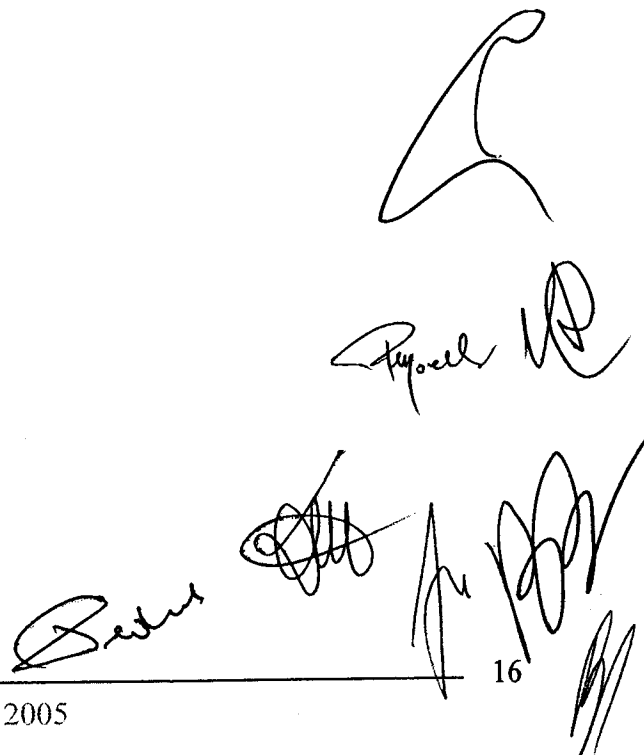
- 1,50 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi, fino ad un massimo di 45 punti;

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

- 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi nell'area B;
- anzianità maturata nella II, III e IV q.f. del precedente ordinamento, 1,40 punti per anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 35 punti.

- d) Limitatamente ai passaggi dall'area B all'area C, valutazione delle potenzialità ed attitudini professionali relative alla posizione da conseguire: fino a punti 10.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top right, a signature that appears to read 'F. P. P.' below it, and several other scribbled signatures at the bottom right.

## ART. 8 Passaggi all'interno delle aree: modalità di selezione e valutazione

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 state 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 inserito nell'area cui fa riferimento la selezione.

Le procedure selettive per il passaggio alla posizione **A2** si realizzano sulla base di una graduatoria che fa riferimento ai seguenti criteri:

- a) anzianità nella posizione A1 o, comunque, quella maturata nella corrispondente posizione nel precedente ordinamento presso l'Istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza: 1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi, fino ad un massimo di 30 punti;
- b) valutazione del titolo di studio:
  - assolvimento dell'obbligo scolastico, 7 punti;
  - attestato di qualifica professionale, 9 punti;
  - diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 16 punti;
  - diploma universitario/laurea primo livello, 18 punti;
  - diploma di laurea/laurea secondo livello, 20 punti.

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

- c) valutazione, secondo quanto indicato dall'articolo 15, comma 4 del CCNL 16 febbraio 1999, delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza di specifico percorso formativo, costituito da breve attività di aula e da apprendimento in autoformazione, realizzato sulla base di ausili didattici forniti dall'Amministrazione

che dovranno costituire in via esclusiva l'oggetto della verifica nell'ambito del relativo esame finale: fino ad un massimo di 40 punti

Le procedure di selezione per il passaggio alla posizione **B2** avverranno sulla base di una graduatoria che fa riferimento ai seguenti criteri:

- a) anzianità nella posizione di appartenenza o, comunque, quella maturata nella corrispondente posizione nel precedente ordinamento presso l'Istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza:
- punti 1,50 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi nella posizione B1;
  - punti 1 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi nella posizione A.

Fino ad un massimo di 30 punti.

- b) valutazione del titolo di studio:

- assolvimento dell'obbligo scolastico, 7 punti;
- attestato di qualifica professionale, 9 punti;
- diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 16 punti;
- diploma universitario/laurea primo livello, 18 punti;
- diploma di laurea/laurea secondo livello, 20 punti.

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

- c) valutazione, secondo quanto indicato dall'articolo 15, comma 4 del CCNL 16 febbraio 1999, delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza di specifico percorso formativo costituito da breve attività di aula e da apprendimento in autoformazione, realizzato sulla base di ausili didattici forniti dall'Amministrazione che dovranno costituire in via esclusiva l'oggetto della verifica nell'ambito del relativo esame finale: fino ad un massimo di 40 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 di appartenenza o, comunque, quella maturata nella corrispondente posizione nel precedente

ordinamento presso l'Istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza: punti 1,10 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi;

- anzianità maturata nelle qualifiche funzionali V e VI del precedente ordinamento presso l'Istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza: punti 0,80 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi;

- anzianità precedenti presso l'Istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza: 0,60 punti per anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 25 punti.

b) valutazione del titolo di studio:

- attestato di qualifica professionale, 9 punti;
- diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 16 punti;
- diploma universitario/laurea primo livello, 18 punti;
- diploma di laurea/laurea secondo livello, 20 punti.

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

c) valutazione, secondo quanto indicato dall'articolo 15, comma 4 del CCNL 16 febbraio 1999, delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza di specifico percorso formativo, costituito da breve attività di aula e da apprendimento in autoformazione, realizzato sulla base di ausili didattici forniti dall'Amministrazione che dovranno costituire in via esclusiva l'oggetto della verifica nell'ambito del relativo esame finale: fino ad un massimo di 35 punti;

d) valutazione della potenzialità ed attitudini professionali relative alla posizione da conseguire: fino a 20 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 giuridiche C1 e C3 o, comunque, quella maturata nelle corrispondenti posizioni nel precedente ordinamento presso l'Istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza:

- per l'anzianità maturata nella posizione C3: 1,10 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi;

- per l'anzianità maturata nella posizione C1: 0,90 punti per anno o frazione di anno superiore a sei mesi;
- anzianità precedenti presso l'istituto o presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza: 0,70 punti per anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 25 punti.

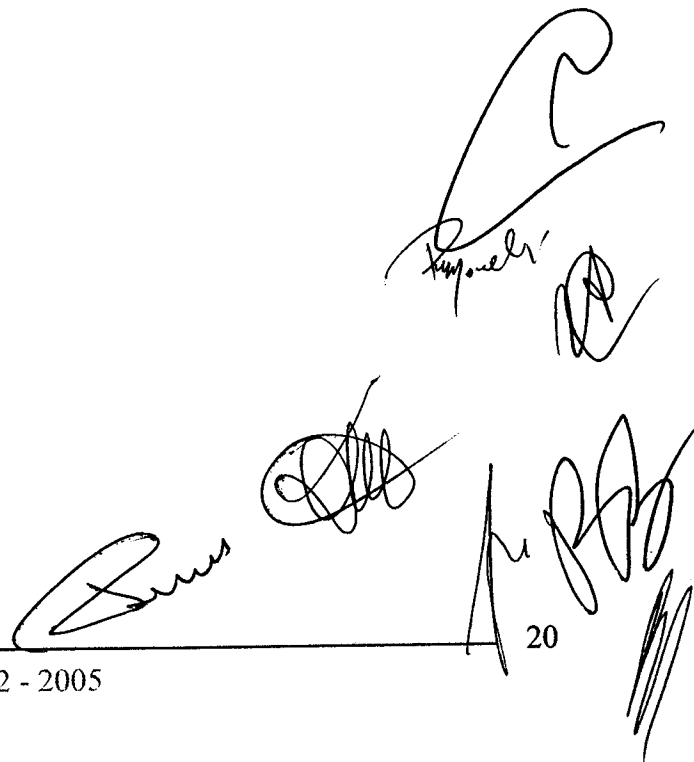
b) valutazione del titolo di studio:

- attestato di qualifica professionale, 9 punti;
- diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 16 punti;
- diploma universitario/laurea primo livello, 18 punti;
- diploma di laurea/laurea secondo livello, 20 punti.

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

c) valutazione, secondo quanto indicato dall'articolo 15, comma 4 del CCNL 16 febbraio 1999, delle conoscenze e delle competenze acquisite in conseguenza di specifico percorso formativo, costituito da breve attività di aula e da apprendimento in autoformazione, realizzato sulla base di ausili didattici forniti dall'Amministrazione che dovranno costituire in via esclusiva l'oggetto di verifica nell'ambito del relativo esame finale: fino ad un massimo di 35 punti;

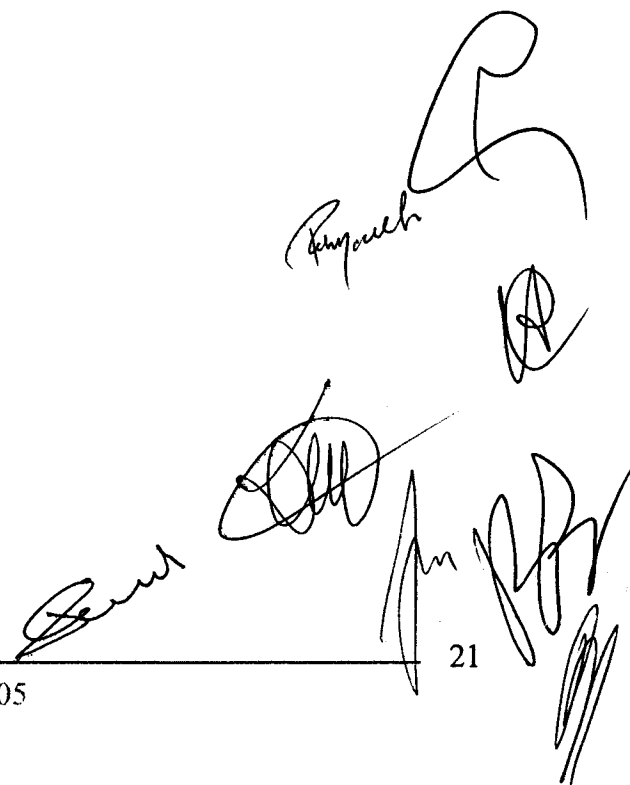
d) valutazione delle potenzialità ed attitudini professionali relative alla posizione da conseguire, con l'applicazione dello specifico indice di potenziale: fino a 20 punti.



## ART. 9 Decorrenze dei passaggi interni

La decorrenza dei passaggi di cui all'articolo 15 del CCNL 16 febbraio 1999 è fissata alla data di effettiva assunzione dell'incarico relativo alla posizione attribuita, nell'ambito dei contingenti dei singoli profili previsti nella dotazione organica rideterminata con delibera n.231 del 26 aprile 2005 del Consiglio di Amministrazione.

Sulla base delle carenze individuate al 1 gennaio e 1 luglio di ogni anno verranno valutate le condizioni per l'attivazione delle selezioni per i passaggi interni di cui all'articolo 15, comma 1, del CCNL 16 febbraio 1999.



## ART. 10 Sviluppi economici: modalità di valutazione

Gli sviluppi economici all'interno delle Aree che determinano il conseguimento delle posizioni B3, C2 e C5 sono attribuiti al personale in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente previsto per i profili rispettivamente interessati.

Contingenti e decorrenze delle attribuzioni di cui all'art. 16 del CCNL 16 febbraio 1999 saranno contrattati al momento dell'indizione delle relative procedure, comunque da concludere entro il 31 ~~07~~.2007.

Per l'attribuzione degli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate si applicano i seguenti criteri:

### Posizioni A3- B3-C2

- a) anzianità nella posizione ordinamentale di appartenenza o, comunque, quella maturata nella corrispondente posizione presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza: punti 2 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi, fino ad un massimo di 30 punti;
- b) anzianità complessiva di servizio o, comunque, quella maturata presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza, con esclusione di quella valutata ai sensi del precedente punto a): punti 1,50 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi, fino ad un massimo di 30 punti;
- c) valutazione del titolo di studio:
  - 30 punti per diploma di laurea/laurea secondo livello
  - 26 punti per diploma universitario/laurea primo livello
  - 24 punti per diploma di scuola media superiore di secondo grado o titolo equipollente
  - 14 punti per attestato di qualifica professionale.

I punteggi di cui sopra non sono tra loro cumulabili.

### Posizione C5

- a) anzianità maturata nella corrispondente posizione presso l'Ente o l'Amministrazione di provenienza:

- nella posizione ordinamentale di appartenenza: punti 2 per anno o frazione di anno superiore a sei mesi;
- anzianità nella posizione giuridica C3: 1,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi;
- per l'anzianità maturata nella posizione C1: 1 punto per anno o frazione di anno superiore a sei mesi;
- per anzianità precedente: 0,5 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 50 punti;

b) valutazione del titolo di studio:

30 punti per diploma di laurea/laurea secondo livello;

26 punti per diploma universitario/laurea primo livello;

24 punti per diploma di scuola media superiore di secondo grado o titolo equipollente.

14 punti per l'attestato di qualifica professionale.

I titoli di cui sopra non sono tra loro cumulabili.

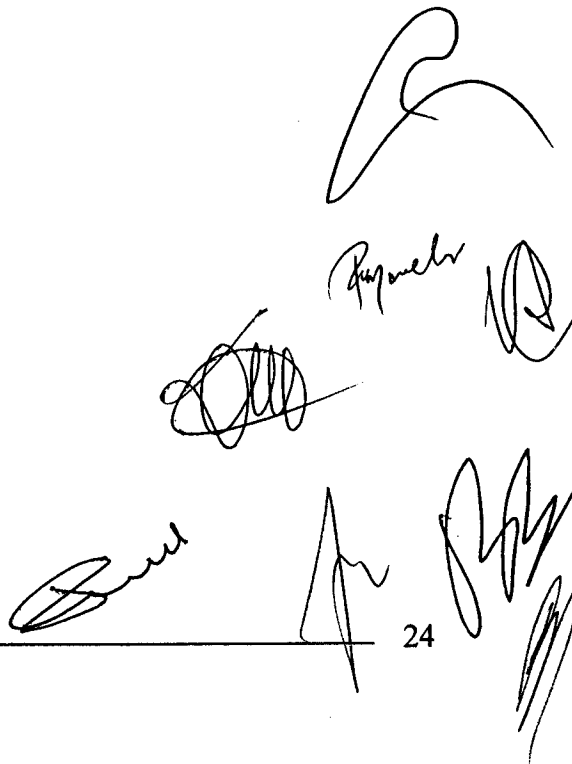


## **ART. 11 Posizioni funzionali di vicario dei dirigenti di II fascia e di responsabilità di strutture di livello non dirigenziale.**

Le parti, nel prendere atto della particolare professionalità espressa nel tempo dal personale di livello apicale dell'Area C - specificamente personale destinatario dell'art. 15 L. n. 88/89 e personale in posizione ordinamentale ed economica C5 o C4 - concordano che detto personale, dovrà costituire comunque punto di riferimento essenziale per la funzionalità dell'Ente, a supporto dell'azione dirigenziale, anche attraverso l'assunzione di responsabilità dirigenziali delegate.

In tale contesto dovrà essere opportunamente e prioritariamente considerata, ai fini del conferimento degli specifici incarichi, la professionalità espressa nelle posizioni già rivestite che, unitamente agli ulteriori titoli culturali e professionali, costituirà elemento di debita valutazione.

Valutate le prioritarie esigenze organizzative e funzionali in atto, le parti reputano opportuno risolvere la questione dell'attribuzione delle posizioni organizzative fisse di vicariato e di responsabile delle Sedi di tipo B e di uffici di livello non dirigenziale, concordando che, fatto salvo il conferimento, in via prioritaria, al personale destinatario dell'art.15, legge n. 88/89, gli incarichi in questione possono essere attribuiti anche al personale C4 in posizione economica C5, nonché al personale in posizione ordinamentale C4, con conferimento di specifico incarico annuale.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature at the top right, a smaller signature below it, and several other scribbled or abbreviated marks scattered below.

## **ART. 12 Procedura per il conferimento degli incarichi di vicario e di responsabile di strutture di livello non dirigenziale.**

Il conferimento annuale degli incarichi di vicariato e di responsabile di sedi di tipo B e di uffici di livello non dirigenziale, previa ricognizione delle relative posizioni organizzative fisse prive di titolari effettivamente attribuibili, si articola nelle seguenti:

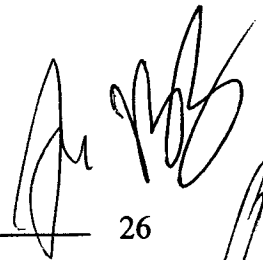
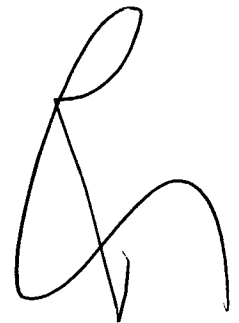
1^ fase riservata al personale destinatario dell'art.15, legge n.88/89:

- interpello prioritario del suddetto personale secondo le attuali procedure e con l'applicazione dei criteri in vigore (CCIE personale ex art.15 del 21.12.2000). Pertanto, verrà innanzitutto attivato l'interpello a livello regionale, seguito, in caso di esito negativo o parziale, da interpello a livello nazionale;
- conseguente conferimento degli incarichi al personale destinatario dell'art.15 disponibile nella Regione e nella Struttura centrale di riferimento/Direzione Generale; quindi, successivo conferimento nell'ambito del personale che abbia risposto positivamente all'interpello nazionale.

2^ fase:

- predisposizione, a cura di ciascuna Direzione Regionale e, per quanto riguarda la Direzione Generale, a cura della Direzione Centrale Risorse Umane, di apposito elenco di tutti i funzionari in posizione ordinamentale ed economica C5 o C4;
- successivo interpello a livello regionale o di Direzione Generale del citato personale. Per le strutture della Direzione Generale ubicate sul territorio l'interpello avviene a livello di rispettiva Regione nelle quali le stesse sono ricomprese;
- assegnazione del personale a cui sono attribuiti gli incarichi da parte del Direttore Regionale/Centrale competente alle strutture, carenti di responsabile ed effettivamente attribuibili, a seguito di proposta di scelta del dirigente dell'unità operativa interessata, operata sulla base di specifici indicatori, e delle preferenze espresse dagli interessati;

- conferimento dell'incarico al citato personale. Competente al conferimento di ciascun incarico è il dirigente di II fascia responsabile delle strutture presso cui l'incarico stesso è localizzato;
- con riferimento al conferimento dell'incarico occorre tenere conto delle modalità previste nel successivo art. 13 che determinano l'individuazione prioritaria dei soggetti maggiormente qualificati all'incarico stesso e che nell'attribuzione degli incarichi assumerà particolare rilievo il carattere fiduciario della posizione e, quindi, il consenso del dirigente debitamente motivato. La motivazione dovrà essere oggetto di informativa alle OO.SS. e alle RSU;
- riattribuzione dell'incarico alla scadenza annuale. In caso di mancata conferma dell'incarico da parte del dirigente di riferimento, si procederà all'indizione di una nuova procedura di conferimento;
- ricollocazione nella regione di provenienza del personale a cui non viene confermato l'incarico.



## **ART. 13 Indicatori per il conferimento degli incarichi di vicario e di responsabile di strutture di livello non dirigenziale.**

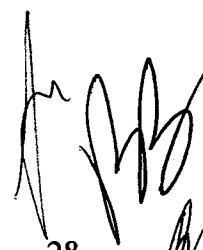
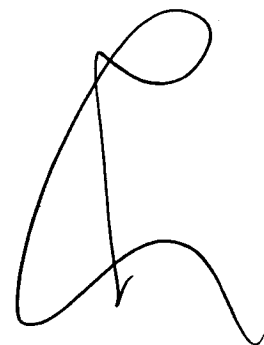
Nell'affidamento degli incarichi al personale non destinatario dell'articolo 15, nella fase successiva all'interpello stesso, il dirigente procederà sulla base dei seguenti indicatori, in ordine di importanza, come da sotto indicata declaratoria:

- svolgimento di funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza per le quali sia stata erogata specifica indennità;
- conoscenze culturali/professionali acquisite anche a seguito della partecipazione a corsi di specializzazione in materie di interesse per l'Istituto, debitamente documentate o comprovate dal possesso di titoli (diploma di laurea/secondo livello; laurea breve/primo livello; attestati di specializzazione post-laurea di durata annuale, biennale o triennale rilasciati da Università statali o riconosciute in materie giuridiche, economiche e/o tecniche);
- abilitazione all'esercizio della professione nelle predette materie;
- abilitazione all'insegnamento nelle predette materie;
- idoneità conseguita in precedenti concorsi per dirigente;
- svolgimento per almeno due anni di attività come analista d'organizzazione o formatore, a seguito di superamento di specifica selezione interna e relativo percorso di qualificazione professionale;
- valutazione dell'anzianità nella posizione C4 (o nella corrispondente qualifica funzionale del precedente ordinamento) e nella posizione C3 (o nella corrispondente qualifica nel precedente ordinamento);
- esiti della più recente valutazione del potenziale.

Per quanto riguarda i funzionari informatici, fermi restando gli indicatori di cui sopra, gli stessi hanno titolo a partecipare alla copertura dei posti di vicario degli uffici informatici.

## **ART. 14 Orario di lavoro**

In materia, si confermano gli accordi attualmente in vigore; ogni eventuale necessità di modifica formerà oggetto di specifica sessione negoziale.



## ART. 15 Lavoro straordinario e turni

### A) Lavoro straordinario

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario può essere effettuato esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro non risolvibili, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, con una adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

Le parti, in via preliminare, convengono sull'attualità del criterio già concordato negli anni precedenti sulla cui base, in via generale, la destinazione delle ore di lavoro straordinario è finalizzata a rispondere in maniera più incisiva alle esigenze delle Strutture territoriali, tenuto anche conto dell'ormai avanzato processo di decentramento operativo funzionale dell'Ente.

Alle Direzioni ed ai Servizi centrali, alle Direzioni regionali e provinciali, alla Sede regionale di Aosta, alle Segreterie degli Organi istituzionali, alle Consulenze professionali, all'Avvocatura generale e alla Sovrintendenza medica generale, viene assegnato un plafond base annuo determinato sulla base della forza alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento e del numero di ore pro capite stimato congruo dalla contrattazione collettiva integrativa a livello nazionale.

Nell'ambito della stessa sede negoziale, vengono attribuiti alle strutture eventuali budget aggiuntivi, in relazione a peculiari situazioni di necessità ed urgenza o a specifici progetti di particolare rilevanza, ovvero definite attribuzioni, in deroga ai limiti individuali contrattualmente fissati.

In linea di massima, i plafond aggiuntivi, sulla base delle richieste formulate dai dirigenti responsabili delle relative Strutture, sono destinati alla copertura di prestazioni effettuate per attività in convegni e manifestazioni, attività di assistenza tecnica ed informatica anche nell'ambito di convegni e manifestazioni, interventi urgenti di formazione, attività di progettazione ed assistenza organizzativa e o di supporto nell'ambito delle contrattazioni sindacali, attività finalizzate a fronteggiare particolari criticità gestionali od a conseguire obiettivi straordinari di particolare rilevanza, attività di diretta collaborazione con gli Organi istituzionali e con i vertici dirigenziali.

In sede di contrattazione integrativa a livello regionale, i plafond così determinati ed assegnati alle strutture territoriali sono ripartiti da parte delle rispettive Direzioni Regionali, in correlazione alle esigenze delle unità territoriali della Regione definite in apposita trattativa a livello locale.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere debitamente autorizzate dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e, comunque, nei limiti dei plafond stabiliti in sede di contrattazione integrativa annuale a livello nazionale e dei limiti individuali stabiliti per il personale eventualmente destinatario delle deroghe, fermo restando il limite individuale per il personale delle Aree delle 200 ore annue previsto dal Contratto collettivo nazionale e delle 300 ore annue per il personale destinatario dell'art. 15 L.88/89 previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali che si richiamano ( CIE 2001 e successivi).

Le parti richiamano, per l'anno 2005, l'allegato Accordo siglato il 10 maggio c.a. che forma parte integrante del presente Accordo.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, escluso ai sensi della vigente disciplina dalle prestazioni di lavoro straordinario, può essere chiamato, in ogni caso previo consenso scritto dell'interessato, a prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per tale la prestazione di lavoro svolto oltre l'orario stabilito dal contratto individuale sottoscritto.

Le prestazioni di lavoro supplementare possono essere effettuate nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro mensile effettuato.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare, ai sensi dell'art. 23, c. 8, CCNL 16/02/1999, così come modificato dal CCNL 14/02/2001, prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa ed entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

## B) Turni

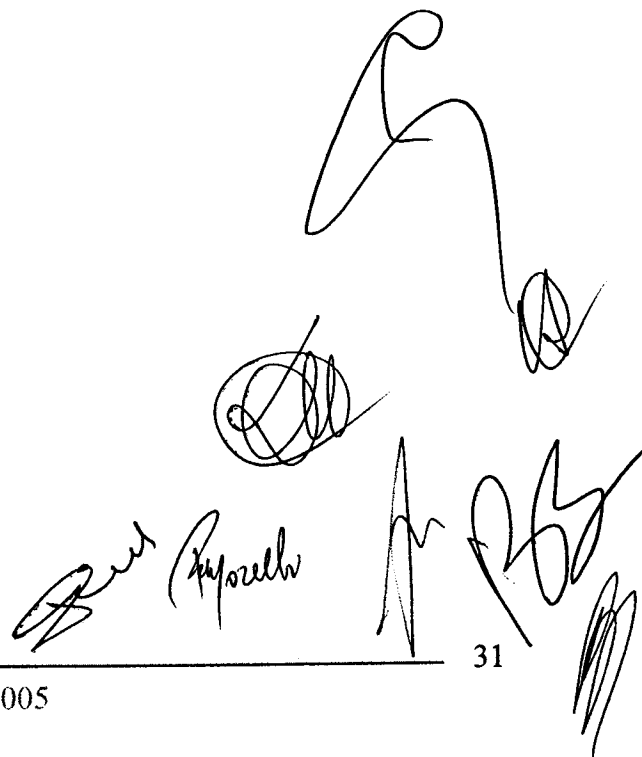
Il ricorso a prestazioni lavorative in regime di turnazione è finalizzato all'estensione della fruibilità dei servizi all'utenza nelle ore pomeridiane, nonché alle attività collegate al pieno e più economico

utilizzo degli strumenti informatici, che richiedono necessariamente il ricorso anche a prestazioni notturne.

Il dipendente non può effettuare più di 2 turni a settimana; tale limite individuale può essere elevato fino a 13 turni mensili per il personale della Direzione generale che operi a supporto degli Organi istituzionali, in caso di situazioni particolari che necessitino della continuità del servizio anche oltre la normale programmazione.

Si richiamano le particolari turnazioni previste per il personale infermieristico, fisioterapico, addetto ai centralini telefonici del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra e per il personale informatico della DCSIT che effettua più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno per i quali sono previste le specifiche indennità di cui al successivo art.19, lettera B, punto 8.

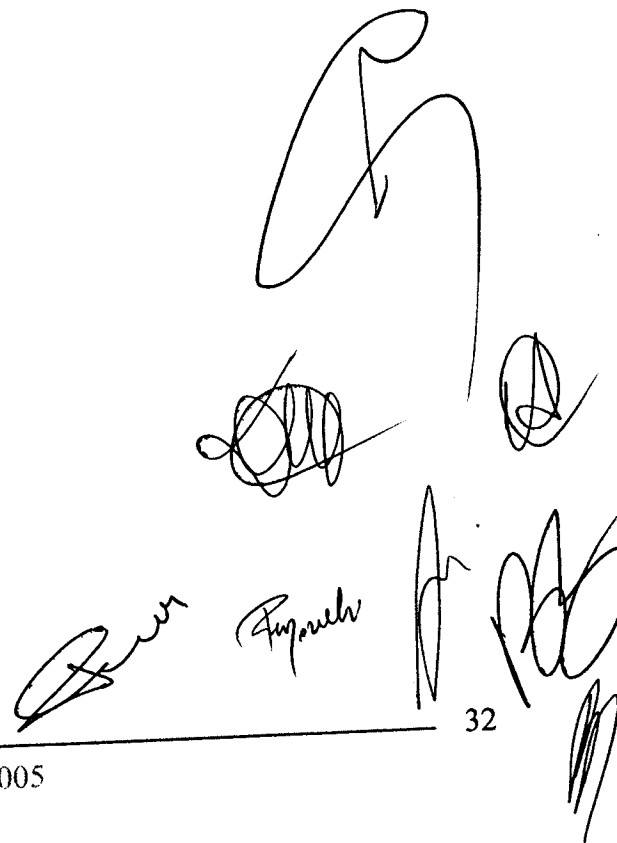
L'individuazione delle risorse finanziarie da destinare alla turnazione viene effettuata in sede di contrattazione integrativa di livello nazionale sulla base dell'andamento della spesa dell'anno precedente e delle misure medie orarie per posizione ordinamentale. In sede di contrattazione integrativa locale sono definiti i criteri generali in ordine alle esigenze funzionali, ed alle connesse aree di intervento, che richiedano il ricorso all'istituto dei turni.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be full names and others being initials or abbreviations.



## ART. 16 Banca delle ore

Le parti, nel convenire sulla rilevanza dell'istituto della banca delle ore, di cui all'art. 18 del CCNL 14/02/2001, valutato quale strumento di flessibilità e leva gestionale idoneo a realizzare nel contempo obiettivi di funzionalità a costi contenuti ed effettivi riscontri alle esigenze del personale, concordano sull'urgenza di procedere, in immediata successione alla presente sessione negoziale e comunque entro il 31 dicembre 2005, alla valutazione dei criteri per una effettiva attivazione dell'istituto in questione.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top right, several circular scribbles, and the name 'Angela' written in cursive.

## ART. 17 Sistema premiante

Le parti, preso atto del vigente sistema premiante dell'Istituto, ne riaffermano la validità quale prioritaria ed essenziale leva gestionale di incentivazione del personale, che si pone come strumento di supporto alle scelte prioritarie di gestione operate dagli Organi ed ha lo scopo di coinvolgere tutto il personale valorizzando il confronto con le OO.SS.

Le parti, inoltre, confermano l'impianto in atto dei due istituti contrattuali che costituiscono gli elementi portanti del sistema premiante, e cioè il compenso incentivante la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi ed i Progetti speciali, aventi la finalità, rispettivamente, di favorire le condizioni per il raggiungimento degli obiettivi di piano dell'Amministrazione e per la gestione di specifiche criticità locali in connessione all'attuazione di disposizioni legislative o a particolari esigenze organizzative. In particolare, le parti riconoscono gli attuali livelli di negoziazione e di contrattazione, la differenziazione dei compensi fra strutture centrali e periferiche e il decentramento decisionale di obiettivi e progetti.

In particolare, sulla base dell'esperienza già maturata, al fine di fornire leve gestionali realmente efficaci ai dirigenti delle Strutture operative, le parti confermano la principale caratteristica del sistema, costituita dal decentramento della gestione di entrambi i suddetti istituti, nell'ambito di criteri di massima contrattati in sede nazionale. In tale ambito, gli obiettivi "premianti" sono selezionati tra gli obiettivi di Piano dell'Istituto.

In ogni caso, l'impianto delineato demanda alla contrattazione locale l'individuazione di tutti gli obiettivi incentivanti (ciascuno del peso minimo del 15%), in coerenza con la previsione di cui all'articolo 5, comma 1 del CCNL 9 ottobre 2003, che assegna una quota non inferiore al 10% delle risorse destinate alla produttività collettiva al finanziamento di specifici piani o progetti da elaborare da parte delle Sedi territoriali abilitate alla contrattazione decentrata.

Nell'ambito del processo di reperimento incentivato di personale attraverso processi di mobilità intercompartimentale, concordano sull'inserimento nel sistema dell'ulteriore istituto dell'incentivazione alla mobilità, riconoscendo al personale proveniente da altre Amministrazioni, per favorirne il graduale inserimento nella realtà operativa dell'istituto, limitatamente al primo anno solare d'immissione in servizio, un compenso incentivante la mobilità non cumulabile, per lo stesso periodo,

con il compenso incentivante la produttività, ai cui requisiti qualitativi e quantitativi si uniforma.

Lo specifico emolumento è calcolato in base agli stessi criteri stabiliti per il compenso incentivante la produttività ed è finanziato nei limiti di apposite risorse derivanti dal 50% delle economie di part-time di cui all'art. 1 c. 59 della Legge 662/96.

L'erogazione del compenso incentivante la produttività collettiva è differenziata sulla base di criteri di parametrizzazione in connessione alla posizione ordinamentale rivestita ed è effettuata in ragione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, del merito partecipativo individuale e delle ore di presenza ordinaria in servizio.

Le parti confermano i parametri connessi alla posizione ordinamentale utilizzati per il calcolo del compenso incentivante:

Posizioni ordinamentali	Parametro
A1-A2-A3-B1-B2-B3	118
C1-C2	135
C3	143
C4-C5	144

Per quanto attiene, invece, l'erogazione dei compensi relativi ai progetti speciali, il cui beneficiario è il personale dell'Istituto effettivamente impegnato nei progetti medesimi, il calcolo del relativo compenso è effettuato sulla base dei parametri retributivi connessi alla posizione ordinamentale rivestita al primo gennaio dell'anno di riferimento, ovvero a data successiva in relazione al conseguimento di diversa posizione, ed è effettuata in ragione della realizzazione dei progetti prefissati e dell'apporto partecipativo individuale.

Inoltre, le parti confermano i parametri connessi alla posizione ordinamentale utilizzati per il calcolo dei predetti progetti speciali, riallineando soltanto al valore minimo di 118 il parametro più basso:

Posizioni ordinamentali	Parametro
A1-A2-A3-B1-B2-B3	118
C1-C2	135
C3	143
C4-C5	195
Personale Art. 15 L.88/89	195

Nelle contrattazioni locali, che devono individuare progetti (nel numero minimo definito in sede nazionale) tali da coinvolgere tutte le professionalità in forza, sono definite le modalità di svolgimento dei progetti stessi, nel rispetto delle eventuali linee di indirizzo emanate a livello centrale ed anche con riferimento a progetti riservati a determinate categorie di personale (ad es: personale di vigilanza ispettiva).

I compensi sono riferiti al singolo progetto, non sono tra loro cumulabili (ad eccezione del personale di vigilanza ispettiva) e non sono frazionabili per partecipazioni a segmenti di più progetti. La corresponsione del compenso è frazionabile in dodicesimi per i casi di assunzione o cessazione del rapporto lavorativo in corso d'anno. Nei casi di mobilità tra progetti o strutture, i compensi attribuibili alle singole posizioni interessate sono quelli relativi al progetto di iniziale assegnazione.

Le parti, nel rammentare che, ai sensi dell'art. 18 della L.88/89, il compenso destinato ad incentivare i progetti speciali è finanziato da una somma non superiore allo 0,10% delle entrate indicate nel bilancio di previsione dell'Istituto per l'anno di riferimento, confermano che lo stanziamento di ciascun anno è ripartito tra le strutture proporzionalmente alla forza risultante al primo gennaio dell'anno stesso, tenendo conto:

- della differenziazione dei compensi per il personale delle Strutture territoriali (120%) e per quello delle Strutture centrali (100%);
- dell'articolazione per posizione ordinamentale.

Eventuali economie che residueranno dall'attribuzione dei compensi relativi ai progetti speciali, resteranno nei budget della Regione o della stessa Struttura centrale e saranno ridistribuite in modo omogeneo secondo gli stessi parametri utilizzati per la corresponsione ordinaria.

La contrattazione collettiva nazionale stabilisce, anno per anno, le scadenze temporali per:

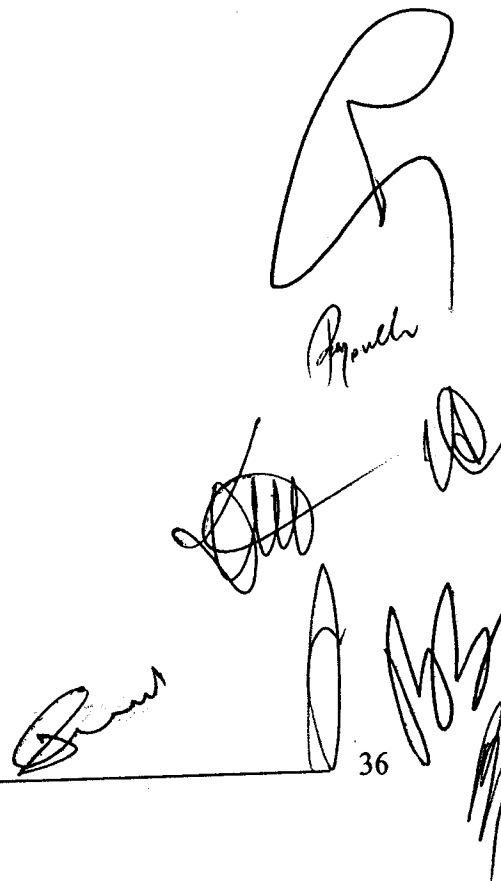
- la contrattazione decentrata locale;
- la corresponsione dell'acconto dei compensi incentivanti (nel mese di luglio) e dei progetti speciali (nel mese di ottobre);
- le verifiche intermedie locali e nazionali;
- le verifiche definitive a cui è subordinato il saldo dei compensi stessi (rispettivamente nel mese di aprile e di maggio).

La graduazione dei compensi, per entrambi gli istituti, viene commisurata a percentuali di scostamento dai rispettivi obiettivi, secondo una scala parametrica fissata in sede di contrattazione integrativa nazionale.

In coerenza con le logiche sopra accennate, le parti confermano la contrattazione a livello di Struttura periferica come momento essenziale ai fini dell'individuazione degli obiettivi predefiniti ed orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello qualitativo e quantitativo di livelli istituzionali; pertanto le parti stesse confermano i margini di discrezionalità entro i quali potrà svilupparsi la contrattazione decentrata:

- presso le Sedi gli obiettivi "premiati" potranno essere individuati nell'ambito dell'intera gamma degli obiettivi di piano monitorabili;
- alcuni degli obiettivi possono essere qualificati dall'Ente come prioritari, in quanto maggiormente significativi rispetto alla linea strategica perseguita dall'Ente del pieno recupero di efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi primari all'utenza.

Si conferma infine la totale autonomia della contrattazione locale per l'individuazione dei progetti speciali, in numero minimo di tre per ciascuna struttura.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top right, a signature labeled 'Ponelli' below it, and several other illegible signatures and initials scattered in the bottom right corner.

## ART. 18 Fondo per il trattamento accessorio del personale delle Aree

1. Ai sensi delle vigenti norme contrattuali, il Fondo per il trattamento accessorio viene costituito nel suo ammontare complessivo da:
  - **risorse permanenti** - costituite dalle cosiddette risorse storicizzate, con importo in aumento di anno in anno, in relazione alle risorse che confluiscono nel Fondo in funzione del personale cessato nell'anno precedente (importi individuali annui a titolo di RIA, indennità di ente, sviluppi economici e passaggi ordinamentali, trattamento accessorio del personale cessato ex art. 15);
  - **risorse variabili** - costituite dai risparmi in funzione delle variazioni intervenute nell'anno precedente (cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro in part-time) e del riequilibrio dei Fondi ai sensi dell'art. 4, c. 6 lett. c, del CCNL 14/03/2001;
  - **risorse aggiuntive** - da reperire, nell'ambito delle capacità di bilancio dell'Ente, con ricorso alle specifiche fonti di finanziamento previste dalla vigente normativa (art. 31 c.1 lett. c) CCNL 16/02/1999, art. 43 L.449/97e art. 4,c.10 CCNL 14/03/2001);
  - **progetti speciali** - il cui importo è calcolato, ai sensi dell'art 18, L.88/89, nello 0,10% delle entrate iscritte nel bilancio di previsione per l'anno di riferimento.  
Dette risorse sono utilizzabili esclusivamente per finanziare i progetti speciali nell'ambito del sistema premiante dell'Ente.
  
2. Il Fondo di cui al precedente comma è ripartito, ai fini dell'utilizzo, ai sensi della normativa contrattuale vigente, tenendo conto delle specifiche esigenze gestionali ed organizzative dell'Ente, ed è destinato a finanziare le seguenti voci:
  - a) Compensi per lavoro straordinario, turni, prestazioni che danno diritto alla fruizione di riposo compensativo e reperibilità;
  - b) Sistema indennitario e compensi per particolari compiti;
  - c) Compensi premianti;
  - d) Passaggi all'interno delle Aree e attribuzione degli sviluppi economici.

Le parti, preso atto della diversa natura delle suddette voci, ed in particolare del carattere fisso e continuativo del trattamento accessorio indennitario (indennità di responsabilità/garanzia, indennità di funzione, indennità di Ente) e della natura variabile o occasionale delle restanti voci, in sede di ripartizione, valutano l'opportunità di destinare una quota dell'incremento annuale delle risorse a carattere permanente del Fondo per aumentare il sistema indennitario, anche al fine di garantire che almeno il 50% delle risorse storicizzate sia destinato al trattamento accessorio a carattere fisso e continuativo.

3. La corresponsione dell'acconto del compenso incentivante la produttività collettiva è effettuata nella misura del 50% delle risorse concordate, sia pure a livello provvisorio.  
In assenza di accordo sindacale in merito al finanziamento del Fondo, l'Amministrazione provvede comunque ad erogare l'acconto, nella misura del 50% delle risorse del Fondo a carattere permanente e variabile di cui al precedente comma 1, calcolate per l'anno di riferimento.
4. Eventuali somme che alla fine dell'anno di riferimento risulteranno non utilizzate per i titoli di cui al comma 2, ad eccezione dell'istituto dei "progetti speciali", andranno ad incrementare le risorse finanziarie destinate ai compensi incentivanti la produttività e verranno erogate ai dipendenti in sede di saldo.

## ART. 19 Fondo 2005 - Personale delle Aree

1. Le parti prendono atto del verbale di Accordo in data 4/10/05 , relativo alla definitiva quantificazione delle risorse economiche dei Fondi 2005 per il trattamento accessorio del personale dell'Istituto nell'ammontare complessivo di € 168.219.822,30, e specificatamente della costituzione del Fondo del personale delle Aree A, B, e C - ivi compresi i dipendenti assunti con contratti di formazione e lavoro, i lavoratori socialmente utili ed il personale parasanitario assunto con contratto a tempo determinato - pari ad € 119.426.190,83.
2. In particolare, le parti prendono atto che il suddetto ammontare, ai sensi della vigente disciplina contrattuale (art. 31 CCNL 14/03/2001 e successive modificazioni ed integrazioni) è costituito da € 97.635.387,28 a titolo di risorse permanenti, € 4.887.250,02 a titolo di risorse variabili, € 7.389.300,68 a titolo di progetti speciali ed € 9.514.252,85 quali risorse aggiuntive reperite ai sensi dell'art. 43, comma 5, L. 449/97 (economie di bilancio) e dell'art. 4, comma 10 del CCNL 14/03/2001.
3. Le parti, verificato l'incremento percentuale pari a circa il 6% delle risorse permanenti rispetto all'anno 2004 e comunque il loro ammontare complessivo per il 2005 nonché il relativo maggior assorbimento per effetto dell'estensione della platea dei destinatari, ritengono congruo incrementare di circa l'8% la quota del Fondo destinata al trattamento a carattere fisso e continuativo. In relazione a ciò, in sede di ripartizione, le parti ritengono opportuno rivedere il sistema delle indennità, fermo negli importi alla precedente tornata contrattuale collettiva. Sulla base di considerazioni di equità, l'incremento di cui sopra viene finalizzato ad aumentare il trattamento economico di professionalità, costituito da salario di garanzia e indennità di responsabilità, applicando la scala parametrica utilizzata per i compensi incentivanti.
4. Ciò premesso, le parti procedono alla definizione dell'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio anno 2005 per le Aree, ai sensi della normativa contrattuale vigente, tenendo conto delle specifiche esigenze gestionali ed organizzative dell'Ente, secondo le seguenti specificazioni e le indicazioni di dettaglio di cui all'allegato prospetto n. 1, che forma parte integrante del presente Accordo:

a) Compensi per lavoro straordinario,



turni, prestazioni che danno diritto alla fruizione di riposo compensativo e reperibilità	€ 8.459.205,90
b) Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€ 62.940.783,44
c) Compensi premianti	€ 35.938.149,89
d) Passaggi all'interno delle Aree e attribuzione degli sviluppi economici	€ 12.088.051,60

5. Le parti fanno riserva di rideterminare l'ammontare del Fondo e la sua ripartizione, ai sensi dei precedenti commi 1 e 2, sulla base dell'emanando rinnovo contrattuale per il biennio economico 2004-2005.

## A) Lavoro straordinario, turni, riposo compensativo e reperibilità

La quota di risorse, di cui al presente articolo, comma 4, lettera a, destinata a finanziare i suddetti compensi è pari, per l'anno 2005, ad € **8.459.205,90** .

### 1. Compenso per Lavoro straordinario

Le parti, preso atto che anche per l'anno 2005, la quota di risorse destinata a finanziare l'istituto dello straordinario è pari a € **6.879.205,90**, richiamano l'Accordo siglato il 10 maggio c.a. con il quale il suddetto importo è stato ripartito ed assegnato alle singole strutture tramite specifici budget orari, confermandone integralmente il contenuto. Inoltre, in attuazione del predetto accordo, le parti, nella presente sede, procedono all'ulteriore assegnazione di ore di lavoro straordinario in considerazione delle richieste pervenute dalle strutture interessate alla realizzazione di progetti di particolare rilevanza.

Considerate le valutazioni addotte a sostegno delle richieste di ore di straordinario aggiuntive, le parti concordano di procedere all'assegnazione dello specifico monte ore accantonato, pari a 6000 ore, alle singole strutture come di seguito indicato:

- Direzione regionale per la Campania ore assegnate 251;
- Direzione regionale per la Puglia ore assegnate 500;
- Direzione regionale per la Toscana ore assegnate 220;
- Direzione regionale per la Sardegna ore assegnate 100;
- Direzione regionale per l'Umbria ore assegnate 340;
- Direzione regionale per la Sicilia ore assegnate 150;
- Direzione regionale per la Liguria ore assegnate 500;

- Direzione regionale per l'Abruzzo ore assegnate 300;
- Direzione regionale per la Calabria ore assegnate 300;
- Direzione centrale P.O.C. ore assegnate 475;
- Direzione centrale Prestazioni ore assegnate 250;
- Consulenza per l'innovazione tecnologica ore assegnate 80;
- Direzione centrale Rischi ore assegnate 300;
- Direzione centrale Risorse umane ore assegnate 700.
- Direzione centrale Prevenzione ore assegnate 352
- Contarp ore assegnate 200;
- Ufficio rapporti assicurativi extra nazionali ore assegnate 100;

Le parti rinviando alla specifica verifica, già prevista dal citato accordo del 10 maggio per il mese di ottobre, gli eventuali riallineamenti e le ulteriori assegnazioni anche in relazione ai residui riscontrati.

## 2. Compenso per Turni

La quota di risorse da destinare ai compensi per turnazioni è stata stimata, per l'anno 2005, sulla base dell'andamento della spesa degli anni precedenti, in **€ 1.500.000,00** .

## 3. Compenso orario destinato a remunerare le prestazioni lavorative svolte nel giorno di riposo settimanale

Con riferimento al compenso di cui trattasi, istituito ai sensi dell'art. 20, c.1, del CCNL 14/02/2001 ed erogato, al personale chiamato a svolgere attività lavorativa nei giorni di riposo settimanale, nella misura pari allo stipendio tabellare maggiorato dell'80%, le parti confermano quanto convenuto nel verbale d'intesa 1° aprile 2003 .

Per l'anno 2005, la quota del Fondo destinata a finanziare il suddetto compenso tiene conto dell'andamento della spesa nel biennio precedente ed è stata valutata in **€ 60.000,00**.

## 4. Compenso destinato a remunerare la reperibilità

Le parti confermano a regime i criteri di carattere generale contenuti nel verbale d'intesa del 25 marzo 2003, con il quale, in attuazione dell'art. 19 del CCNL 14/02/2001, è stato introdotto l'istituto in questione, in via sperimentale, limitatamente al personale del Centro di riabilitazione e

protesi di Vigorso di Budrio e del Centro di riabilitazione motoria di Volterra chiamato a prestare turni di reperibilità.

Le parti confermano, altresì, l'importo del compenso ivi definito in € 12,91 per ogni 12 ore, frazionabile in caso di prestazione di durata inferiore secondo i criteri previsti dal predetto Accordo, pari alla misura massima prevista nel citato art. 19 del CCNL 14/02/2001.

Per l'anno 2005, la quota del Fondo destinata a finanziare il suddetto compenso tiene conto della spesa sostenuta nell'anno 2004 ed è stata valutata in **€ 20.000,00**.

## **B) Sistema indennitario e compensi per l'esercizio di particolari compiti**

La quota di risorse pari ad € 58.350.798,44 di cui al comma 4, lettera b, del presente articolo è destinata a finanziare la remunerazione delle seguenti voci retributive accessorie, secondo le previsioni di spesa stimate per l'anno 2005:

### **1. Indennità di responsabilità e salario di garanzia**

In attesa del nuovo sistema contrattuale di classificazione funzionale del personale, le indennità di cui trattasi, istituite con l'Accordo del 28/12/1999, in attuazione del CCNI 1998-2001, sono valutate coerenti con l'attuale assetto dei compiti e delle responsabilità che a tutt'oggi si configura per il personale dipendente, in correlazione al vigente assetto giuridico funzionale dell'Ente.

Pertanto, si conferma l'erogazione rispettivamente, dell'indennità di responsabilità, al personale con p.o da A1 a C1, e del salario di garanzia, al personale con p.o. C3 e C4, secondo importi differenziati in relazione alla p.o. ed allo sviluppo economico.

Peraltro, le parti convengono che, in attuazione del presente articolo 19, comma 3, ed a decorrere dal 1° gennaio 2005, gli importi individuali dell'indennità di responsabilità e del salario di garanzia siano incrementati nelle misure sotto indicate:

Posizione ordinamentale	Misure mensili anno 2005	
	Salario garanzia	Indennità di Responsabilità
A1		200,50
A2		200,50
A3		200,50
B1		215,00
B1 ex V		215,00
B2		254,00
B3		254,00
C1		301,50
C2		309,50
C2 ex VII		309,50
C3	255,00	
C3 ex VIII	243,50	
C4	318,00	
C5	304,50	

Si conferma, inoltre, l'estensione di dette indennità, a decorrere dal 1° gennaio 2005, anche al personale a tempo determinato con contratto a termine di durata superiore a 6 mesi, e con erogazione delle stesse a decorrere dal settimo mese, ai sensi degli Accordi sindacali del 14 febbraio e 15 marzo 2005.

Per l'anno 2005, la quota del Fondo destinata a finanziare le suddette indennità, calcolata in base al numero medio di percettori è stata definita in **€ 32.616.036,00**.

## 2. Retribuzione di professionalità

Istituita con l'Accordo del 28/12/1999, in attuazione del CCNI 1998-2001, in sede di rivisitazione del sistema indennitario del personale, è finalizzata a garantire la remunerazione della professionalità acquisita dal personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato alla data del 31/12/1999 che non ha conseguito passaggi di qualifica.

Gli importi individuali, da ultimo rivalutati nel 2002, e confermati nei medesimi valori anche per l'anno 2005 sono i seguenti:

Posizione ordinamentale	Retribuzione professionalità
B1	41,50
C2	72,50
C3	119,00

Per l'anno 2005, la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità, calcolata in base al numero medio di percettori è stata definita in **€ 154.650,00**.

### 3. Indennità di funzione

Istituita ai sensi dell'art. 15, c.2, Legge 88/89, viene erogata al personale rivestente le posizioni ordinamentali C3 e C4 e commisurata al grado di responsabilità dell'incarico ricoperto (responsabilità di procedimento o di processo).

Le parti convengono nel confermare, anche per l'anno 2005, i seguenti importi individuali

Posizione ordinamentale	Indennità di funzione
C3	207,00
C4/C5	449,50

Per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità, calcolata in base al numero medio di percettori è stata definita in **€ 13.449.492,00**.

### 4. Indennità per esercizio di compiti connessi a particolari responsabilità

Si confermano i criteri e le modalità di erogazione dell'indennità in questione, regolamentata dal C.I.E. 2001, in attuazione dell'art. 32, c.2, del CCNL 16/02/1999, e riconosciuta al personale titolare della posizione di sviluppo economico C5 che, in aggiunta alla preposizione ad uno

specifico processo produttivo, è impegnato in funzioni di integrazione delle linee di processo o di staff della dirigenza.

L'importo mensile individuale, confermato nel medesimo valore del 2001 anche per l'anno 2005, è pari ad € 170,43:

Per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità, tiene conto del numero medio di percettori, ed è stata definita in € **494.928,72**.

## 5. Indennità per posizioni funzionali di vicario dei dirigenti di II fascia e di responsabilità di strutture di livello non dirigenziale

Le parti convengono che, al personale con posizione ordinamentale ed economica C4 o C5 al quale sia stato conferito uno degli specifici incarichi di cui trattasi, ai sensi dell'art. 11, sia attribuita, in analogia a quanto previsto per il personale destinatario dell'art. 15 L.88/89, specifica indennità per le particolari funzioni attribuite, nelle stesse misure stabilite nel successivo art. 20, lett A) punto 1 (indennità di funzione art. 15).

La corresponsione della predetta indennità sostituisce l'erogazione delle indennità già percepite (salario di garanzia, indennità di funzione e indennità per esercizio di compiti connessi a particolari responsabilità).

Per l'anno 2005, sulla base del numero massimo di posizioni attribuibili, dei mesi teorici di erogazione e dell'importo massimo erogabile, si stanziava, con incidenza sul Fondo per il trattamento accessorio del personale art. 15 L.88/89, un importo pari ad € **217.710,00** destinato a finanziare il maggiore costo della suddetta indennità rispetto alle indennità già in godimento del personale interessato.

## 6. Indennità di Ente

Istituita ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2002-2005, ha assorbito la previgente anticipazione mensile del compenso incentivante di cui all'art. 13 del DPR 267/87 (c.d. "zoccolo"), nonché una ulteriore quota parte delle risorse del Fondo aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. Viene erogata in misura differenziata in funzione dell'Area professionale di appartenenza.

Gli importi individuali, fissati dal citato CCNL 2002-2005, a decorrere dal 1° gennaio 2003 sono i seguenti:

Area professionale	Indennità di Ente Quota a carico amministrazione	Indennità di Ente Quota a carico Fondo	Totale Indennità di Ente
A	9,75	90,25	100,00
B	16,19	118,81	135,00
C	19,17	140,83	160,00

Per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità, tiene conto del numero medio di percettori ed è stata definita in **€ 15.370.591,52**.

## 7. Compenso per oneri, rischi e disagi

Le parti confermano la regolamentazione di cui al CIE 1997, con la quale, in attuazione dell'art. 35, c.3 lett. b, del CCNL 1994-1997 del 6 luglio 1995, viene erogato specifico compenso al personale con mansioni di autista, in considerazione del rischio e del disagio connessi all'uso dell'autoveicolo.

L'importo mensile in godimento viene confermato nella misura di € 51,16 mensili.

Il compenso in questione viene esteso al personale con mansioni di cassiere in presenza di un movimento di valori annuo superiore a € 700.000.

Per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare il suddetto compenso, tiene conto del numero medio di percettori, ed è stata definita in **€ 17.375,20**.

## 8. Compenso collegato ad attività particolarmente disagiate

Istituito con il C.I.E. 2000 in attuazione dell'art. 32, c.2, del CCNL 16/02/1999 e disciplinato dai Verbali d'intesa 31 luglio 2001 e 4 giugno 2003 dei quali le parti confermano per l'anno 2005 i principi di carattere

generale, è riconosciuto al personale del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e filiale di Roma, del Centro di rieducazione motoria di Volterra e della D.C.S.I.T., che svolge attività lavorative disagiate e/o per le quali è richiesta una gravosa articolazione dell'orario di lavoro (turno H24 e orario 9 - 17).

In particolare tale compenso remunera:

- fisioterapisti, infermieri ed operatori tecnico assistenziali che svolgono attività caratterizzate da particolari responsabilità e disagio, in misura da determinarsi in sede di contrattazione locale sulla base di un budget complessivo calcolato in € 619,75 per il numero di dipendenti interessati in forza al 1° gennaio dell'anno di riferimento;
- infermieri, fisioterapisti, addetti ai centralini telefonici del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e del Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra ed il personale informatico della DCSIT che effettuano regimi di orario che prevedono più turni giornalieri per la copertura dell'intera giornata nell'arco dell'anno. Le misure mensili restano stabilite rispettivamente in € 103,29 (da corrispondere per 12 mesi) ed € 123,00 (da corrispondere per 11 mesi);
- il personale in forza alla DCSIT e, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il personale del Centro Protesi di Vigorso di Budrio che assicura, su base volontaria e con carattere di continuità e permanenza nell'anno, la presenza in servizio in un particolare arco orario minimo giornaliero costante (9-17) per soddisfare le specifiche esigenze produttive delle relative Strutture, connesse, per la DCSIT, alla fornitura di servizi alla clientela interna ed esterna ed al governo dei sistemi con assistenza full-time al cliente, e per Vigorso di Budrio, ai cicli produttivi delle officine protesiche, nonché all'articolazione degli orari dei servizi riabilitativi agli infortunati. Il compenso mensile attribuito è pari a € 235,56 (da corrispondere per 11 mesi).

Per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare il suddetto compenso, tiene conto delle esigenze segnalate dalle singole strutture e dell'andamento della spesa nel biennio precedente ed è valutata in € **520.000,00.**

Le parti, inoltre, con il presente Accordo concordano sull'estensione del compenso, sempre ai sensi dell'art. 32, c.2, del CCNL 16/02/1999, al personale che presta attività lavorativa in condizioni di estremo disagio presso Strutture per le quali, nell'anno di riferimento, si sia riscontrata una carenza di forza di particolare rilevanza.



Per quanto attiene la misura e le modalità di attribuzione del compenso in questione ed i criteri di dettaglio per l'individuazione annuale delle Sedi disagiate, si rimanda ad un successivo apposito accordo negoziale, mentre, nella presente sede viene definito in € **100.000,00** lo specifico accantonamento di risorse destinato a finanziare il compenso di cui trattasi.

## C) Sistema premiante e relativi compensi

Per l'anno 2005, il sistema premiante è disciplinato dall'Ipotesi di Accordo del 1° marzo c.a. che le parti confermano e che viene allegata alla presente Ipotesi di contratto formandone parte integrante.

Le parti, tenuto conto di quanto disposto nel precedente art. 17 concordano sull'opportunità di istituire, a decorrere dal primo gennaio 2005, lo specifico compenso incentivante la mobilità, con lo specifico finanziamento di cui all'art. 1, comma 59 L.662/96.

Per l'anno 2005, le risorse complessive destinate al finanziamento del sistema premiante e del compenso incentivante la mobilità sono pari ad € 35.938.149,89 di cui € **28.548.849,21** per il compenso incentivante la produttività collettiva e la mobilità ed € **7.389.300,68** per i progetti speciali .

## ART.20 Fondo 2005 - Personale art. 15 L. 88/89

Le parti, con riferimento a quanto già rilevato nel precedente art. 19, comma 1, in ordine alla definitiva quantificazione delle risorse economiche dei Fondi 2005 per il trattamento accessorio del personale dell'Istituto, prendono atto della definitiva costituzione del Fondo del personale destinatario dell'art. 15 della L. 88/89, pari ad € 6.150.614,45.

Le parti prendono altresì atto che il suddetto ammontare complessivo è costituito da

- € 8.097.463,23 **a titolo di risorse permanenti**  
l'importo, a decorrere dal 2003 diminuisce di anno in anno, in funzione delle risorse che, ai sensi dell'art. 25, c.4 CCNL 2002-2005, confluiscono permanentemente nel Fondo delle Aree, in funzione del personale cessato nell'anno precedente (trattamento accessorio);
- € - 2.419.909,90 **a titolo di risorse variabili** - risparmi in funzione delle cessazioni intervenute nell'anno precedente e il riequilibrio dei Fondi che, ai sensi dell'art. 25 c. 4 del CCNL 2002-2005 e dell'art. 4, c. 6 lett. c del CCNL 14/03/2001, confluiscono nel Fondo delle Aree;
- € 262.127,45 **a titolo di risorse aggiuntive;**
- € 210.933,67 **a titolo di progetti speciali.**

Ciò premesso, le parti procedono alla definizione dell'utilizzo del Fondo per il trattamento accessorio anno 2005, ai sensi della normativa contrattuale vigente, tenendo conto delle specifiche esigenze gestionali ed organizzative dell'Ente, secondo le seguenti specificazioni e le indicazioni di dettaglio di cui all'allegato prospetto n. 2, che forma parte integrante del presente Accordo:

a) Compenso per Lavoro straordinario

€ 1.070.928,00

b) Sistema indennitario	€	3.802.269,27
c) Compensi premianti	€	833.519,50
d) Accantonamento per ex segretari comunali	€	443.897,68

Le parti fanno riserva di rideterminare l'ammontare del Fondo e la sua ripartizione, ai sensi dei precedenti commi, sulla base dell'emanando rinnovo contrattuale per il biennio economico 2004-2005.

## A) Sistema indennitario

La quota di risorse pari ad € 3.802.269,27 di cui al presente articolo, comma 3, lettera b, è destinata a finanziare la remunerazione delle seguenti voci retributive accessorie, secondo le previsioni di spesa stimate per l'anno 2005:

### • Indennità di funzione

Istituita ai sensi dell'art. 15 Legge 88/89, viene erogata al personale di cui trattasi in relazione al grado di responsabilità dell'incarico ricoperto.

Gli importi individuali corrispondenti ai diversi incarichi vengono incrementati, a decorrere dal 1° gennaio 2005, nelle misure sotto indicate:

Incarico	Indennità di funzione (Misure mensili a decorrere dal 01.01.2005)
Reggenza strutt. Liv. dirigenziale	2.400,00
Resp. Strutt. non dirigenziali di fascia B	1.900,00
Funzioni vicarie	1.450,00
Resp. Studi e ricerche	900,00

Per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità, calcolata in base al numero medio di percettori, è stata definita in **€ 3.470.400,00**.

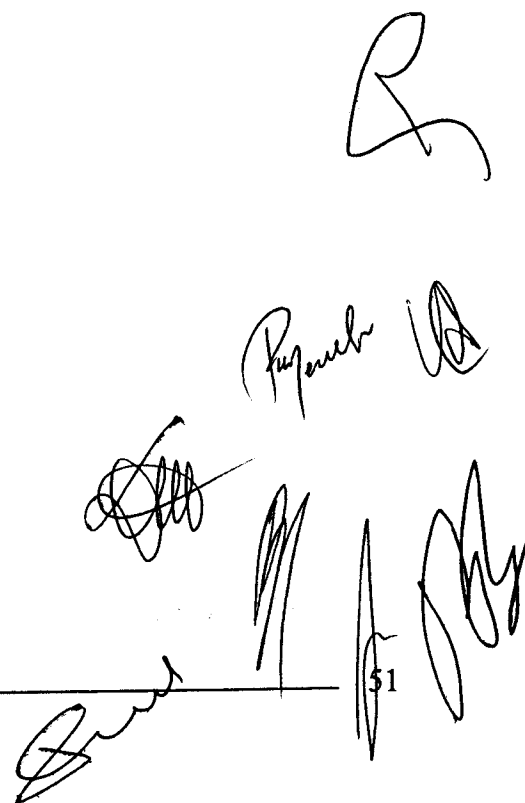
- **Indennità di Ente**

L'importo mensile individuale, fissato dal citato CCNL 2002-2005, a decorrere dal 1° gennaio 2003 è pari ad € 160 di cui € 140,83 a carico del relativo Fondo per il trattamento accessorio; pertanto, per l'anno 2005 la quota del Fondo destinata a finanziare la suddetta indennità, che tiene conto del numero medio di percettori, è definita in **€ 331.869,27**.

## **B) Sistema premiante e relativi compensi**

Per l'anno 2005, il sistema premiante è disciplinato, dall'Ipotesi di Accordo del 1° marzo c.a. che le parti confermano e che viene allegata alla presente Ipotesi di contratto formandone parte integrante.

Per l'anno 2005, le risorse complessive destinate al finanziamento del sistema premiante sono pari ad € 833.519,50, di cui **€ 622.585,83** per il compenso incentivante la produttività collettiva ed **€ 210.933,67** per i progetti speciali.



Handwritten signatures and initials, including a large 'R' at the top right, a signature that appears to be 'Pugliese' in the middle, and several other illegible signatures and initials at the bottom right.

**UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE DELLE AREE (A - B - C) - ANNO 2005**

	<b>IPOTESI ANNO 2005</b>
<b>AMMONTARE DEL FONDO</b>	<b>117.288.190,83</b>
- Riequilibrio delle risorse provenienti dal fondo dei destinatari dell'art. 15, comma 1 L.88/89	<u>2.138.000,00</u>
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEL FONDO</b>	<b>119.426.190,83</b>
- PROGETTI SPECIALI EX ART. 18 L. 88/89	<u>-7.389.300,68</u>
<b>- TOTALE DISPONIBILITA'</b>	<b>112.036.890,15</b>
- COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO	6.879.205,90
- COMPENSO PER TURNO	1.500.000,00
- INDENNITA' DI RESP./SALARIO GARANZIA	32.616.036,00
- RETRIBUZIONE DI PROFESSIONALITA'	154.650,00
- INDENNITA' DI FUNZIONE	13.449.492,00
- IND.TA' ESERCIZIO COMPITI CONNESSI PARTICOLARI RESPONSABILITA'	494.928,72
- COMPENSI PER ONERI RISCHI E DISAGI	14.875,20
- SVILUPPI ECONOMICI	4.695.314,11
- COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA'	28.548.849,21
- COMPENSI COLLEGATI AD ATTIVITA' DISAGIATE	520.000,00
- COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE PER CARENZA ORGANICO	100.000,00
- INDENNITA' DI CASSA	2.500,00
- POSIZIONI FUNZIONALI	217.710,00
- ART. 20 CCNI 14/02/01 (RIPOSO COMPENSATIVO)	60.000,00
- ART.19 CCNI 14/02/01 (REPERIBILITA')	20.000,00
- PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE AVVENUTI NEL 1999, 2000,2001,2002 e 2003	<u>7.392.737,49</u>
<b>TOTALE COMPENSI</b>	<b>96.666.298,63</b>
- INDENNITA DI ENTE art. 26 CCNL 12/06/2003 (quota carico Fondo)	<u>15.370.591,52</u>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>112.036.890,15</b>

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'F. M...' and several other initials.

**Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori - anno 2005 - del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della Legge n. 88/89**

**AMMONTARE DEL FONDO**

	8.288.614,45
- Riequilibrio risorse a favore del fondo personale delle Aree A, B e C	-2.138.000,00
<b>AMMONTARE COMPLESSIVO DEL FONDO</b>	<b>6.150.614,45</b>
- Progetti speciali ex art. 18 L.88/89	-210.933,67
<b>- Totale disponibilità</b>	<b>5.939.680,78</b>

**- Indennità di funzione ex art.15, 2° comma L. 88/89**      imp. mens. proc.

- Reggenti strutt. liv. dirigenz.	2.400,00
- Responsabili strutt. zonali	1.900,00
- Funzioni vicarie	1.450,00
- Resp. studi e ricerche	900,00

**3.470.400,00**

importo orario	17,76	ore annue procapite
	300	

**- Straordinario****1.070.928,00****- Compensi incentivanti la produttività collettiva****622.585,83****- Num. 40 Ex Segretari comunali****443.897,68****TOTALE COMPENSI****5.607.811,51****- Indennità di ente art. 26 CCNL 09/10/2003 (quota carico Fondo)****331.869,27****TOTALE GENERALE****5.939.680,78**

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials or names like 'P. Mucchi'.



fialp

sindacato autonomo inail

Segreteria Generale

## NOTA A VERBALE

Il **CSA di CISAL FIALP**, pur avendo contribuito attivamente all'elaborazione della proposta sindacale, in buona parte recepita dalla Delegazione trattante, non sottoscrive la presente preintesa e dichiara di non condividere le soluzioni rinvenute poiché – con riferimento al Sistema di valutazione e sviluppo ed ai percorsi di carriera - considera inaccettabile il cambiamento delle “regole” a ridosso delle selezioni ed ancor più in presenza di risultati già noti scaturiti dal Sistema di valutazione.

Nello specifico, considera non condivisibili ed assolutamente in contrasto con quanto proposto da questo Sindacato e con l'interesse dei Lavoratori:

- applicazione parziale del Sistema di Valutazione, piuttosto che una difficile ma coerente scelta di applicazione o disapplicazione totale;
- mancanza di equilibrio e di una linea di coerenza tra i punteggi totali riservati ai titoli ed all'anzianità;
- disequilibrio realizzato fra i punteggi totali attribuibili, da un lato, all'anzianità ed ai titoli a fronte di quelli attribuibili, dall'altro, alla prova ed al Sistema di valutazione.

Quanto sopra pregiudica il valore delle restanti parti della preintesa ancorché sostanzialmente condivise nel corso della trattativa.

Roma, 3 novembre 2005

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Fiore)



C.S.A. di CISAL FIALP (CISAL - CISAS - USPPI - CONFILL - CONFAL)

00144 Roma - P.le G. Pastore, 6 - Tel. 06/5487 3957/58/59 - Fax 06/54873955 - E-mail: cisal@inail.it - www.autonominail.it

**NOTA A VERBALE**

La scrivente O.S., pur avendo contribuito fattivamente al miglioramento di alcune parti del CIE 2002-2005, non sottoscrive l'ipotesi di accordo perché:

- fermamente contraria all'utilizzo dei risultati della valutazione del potenziale nelle procedure concorsuali sulla base di un'analisi puntuale nei confronti di una metodologia assolutamente non scientifica e non consona al riconoscimento della professionalità espressa dai lavoratori dell'Ente;
- contraria all'impegno assunto in merito alle procedure relative agli sviluppi economici, previsti entro il 31.7.2007, a prescindere da ogni valutazione in merito all'entità dei fondi ed alla loro ripartizione su tutto il personale delle Aree; tale previsione risulta tanto più inaccettabile in quanto analoghi impegni non sono stati assunti per nessuna altra tipologia di lavoratori;
- contraria ai criteri relativi al conferimento degli incarichi di vicario e di responsabile di strutture di livello non dirigenziale che rischiano di prefigurare una corsia preferenziale nella direzione dell'area della vicedirigenza;
- contraria al mancato restringimento della forbice parametrica nell'attribuzione dell'incentivo e dei progetti speciali.

Roma, 3 novembre 2005

RdB/CUB Inail  
Coordinamento Nazionale  
Mencarelli Daniela

