

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 Cisa/Fialp *v. note e verbale*

RdB *v. note e verbale*

LA DELEGAZIONE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

IPOTESI

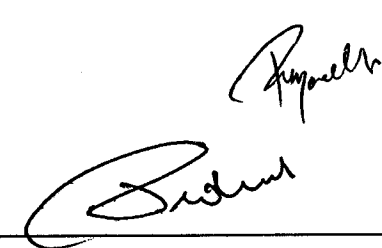
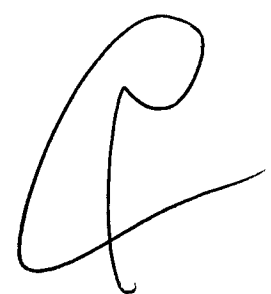
C.I.E. 2002 - 2005

[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.

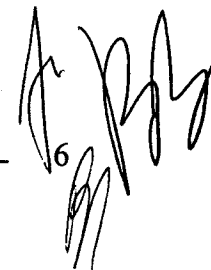
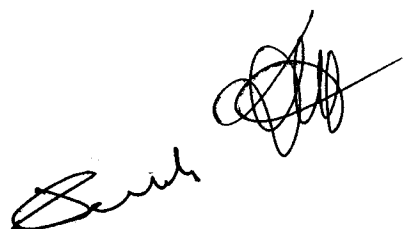
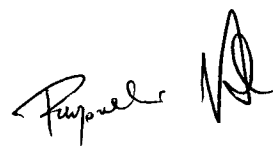
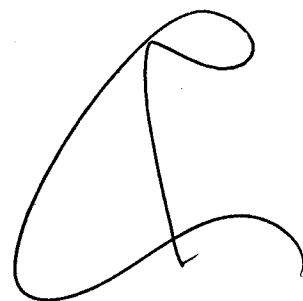
Nell'ambito delle politiche di valorizzazione del personale rientra, senza dubbio, anche l'elaborazione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione e di ripartizione delle risorse.

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

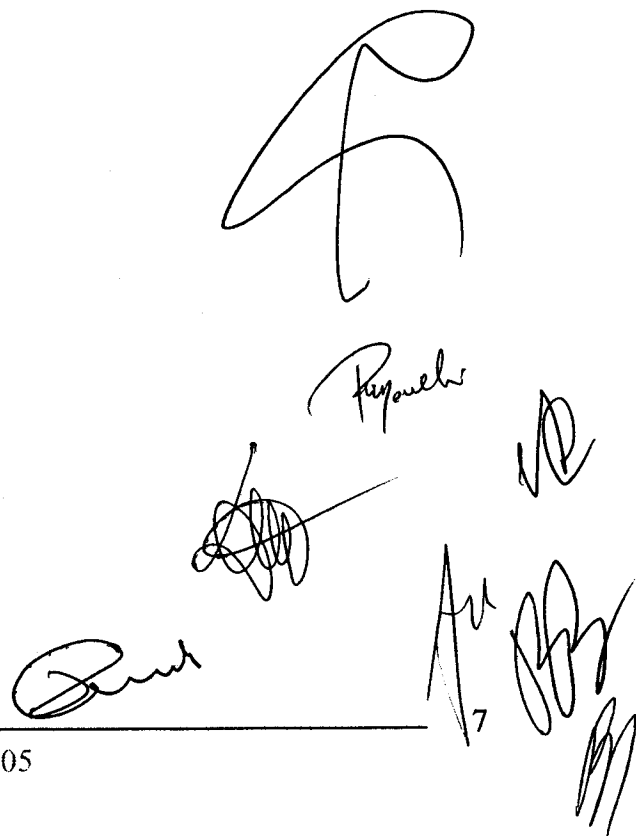
Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con contratto di formazione e lavoro, a quello comandato presso l'Ente nonché al personale destinatario dell'articolo 15, legge n.88/89.

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.



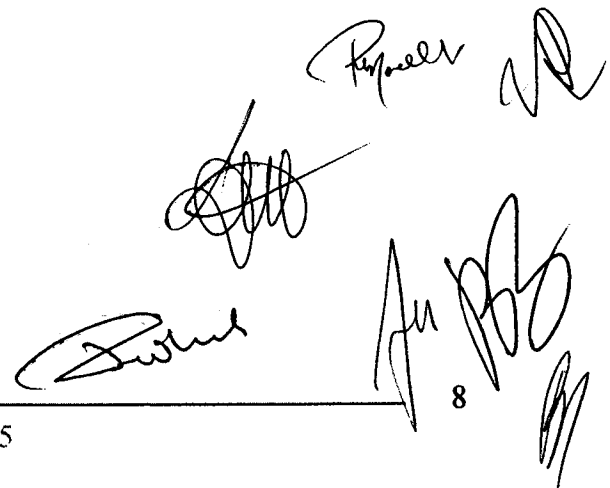
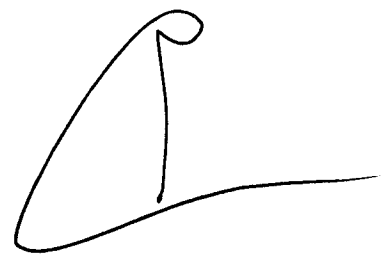
Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, and several smaller signatures below, some with names like 'Pignone' and 'A. 7' visible.

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.

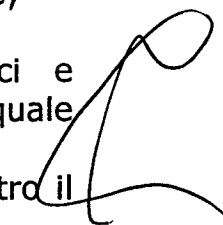
In particolare, le parti convengono:

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;



Handwritten signature



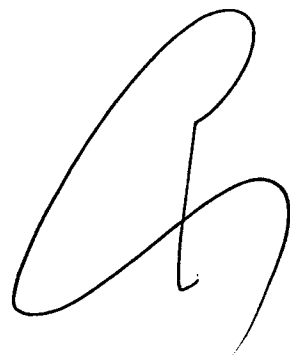
Handwritten signature



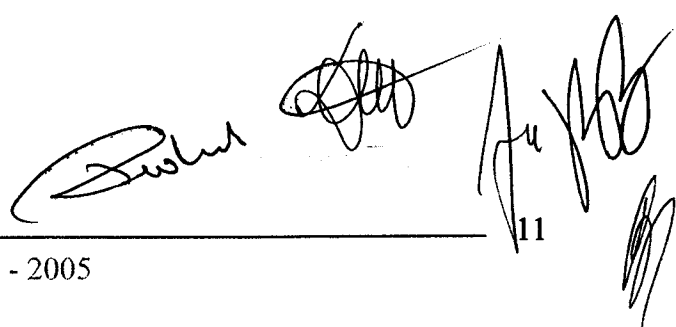
Handwritten signature

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

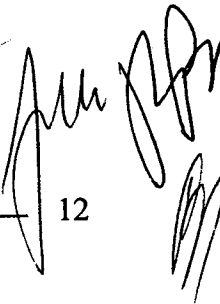
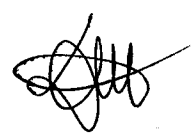

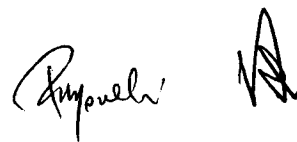


ART. 5 Criteri e principi per i passaggi interni

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.

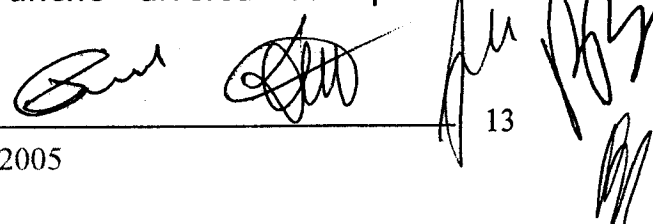

12

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



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately six distinct marks, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'P. P. P.'.

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

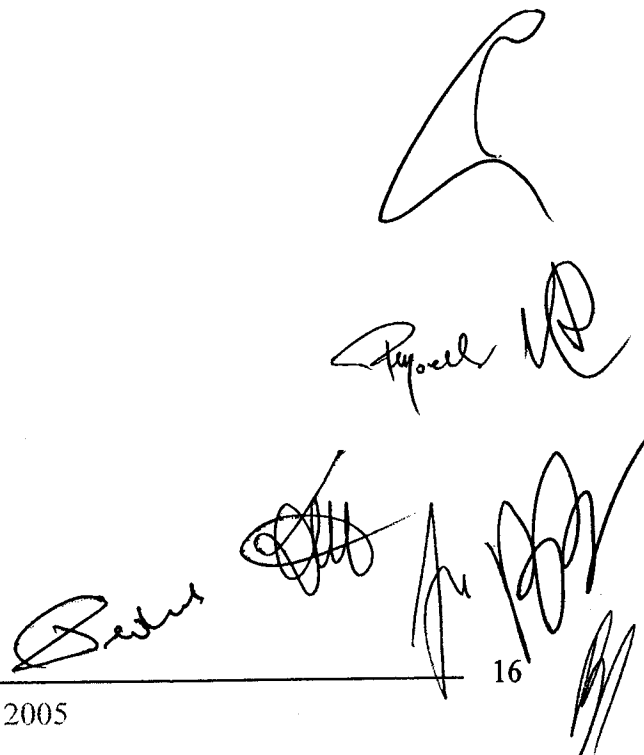
- 1,50 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi, fino ad un massimo di 45 punti;

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.

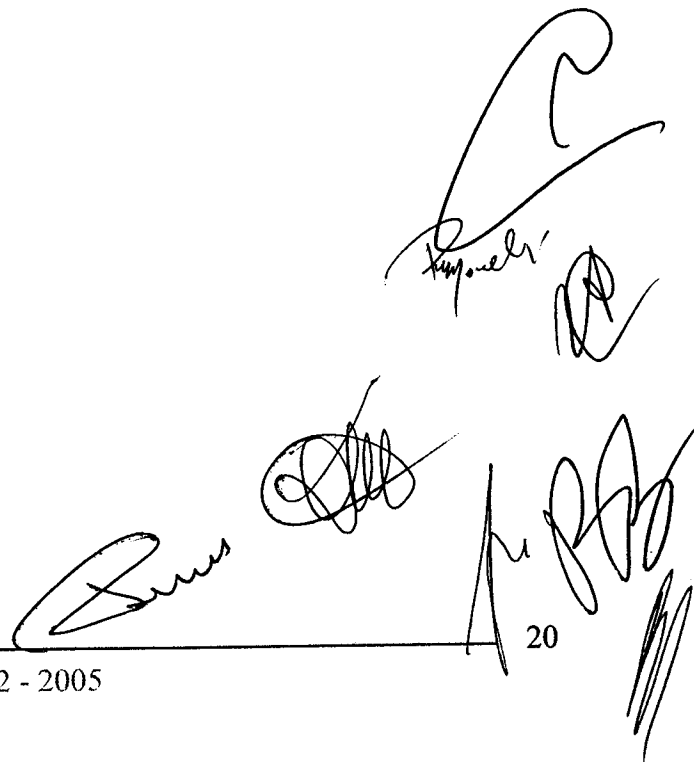
b) valutazione del titolo di studio:

- 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;

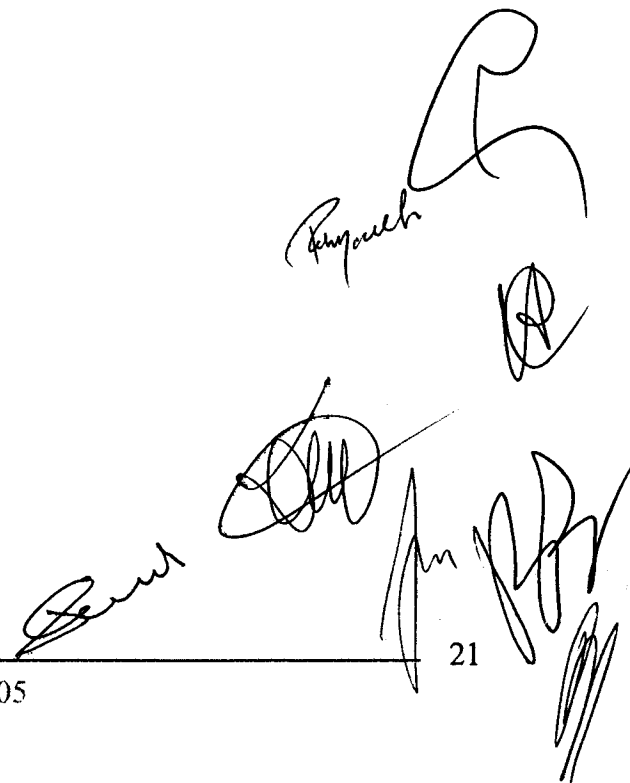
d) valutazione delle potenzialità ed attitudini professionali relative alla posizione da conseguire, con l'applicazione dello specifico indice di potenziale: fino a 20 punti.



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.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. One signature is clearly legible as 'Pignatelli'. There are also several other stylized initials and signatures, some of which appear to be overlapping or written in a very cursive style.

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.

