

I.N.A.I.L.


IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2006-2009

Il giorno 30 settembre 2009 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, si sono riunite per la definizione del Contratto collettivo integrativo di ente attuativo del C.C.N.L. 1° ottobre 2007 relativo al comparto per il quadriennio 2006-2009 e 1° biennio economico, nonché quello del 18 febbraio 2009 relativo al 2° biennio economico 2008-2009.

La discussione finale interviene dopo un prolungato procedimento dibattimentale che ha visto le parti coinvolte in un confronto ampio ed approfondito sulle innovative disposizioni contrattuali, finalizzato alla stesura di un contratto integrativo che, nelle more della annunciata modificazione del quadro normativo, legislativo e contrattuale, di riferimento, potesse risultare il più possibile completo, esente da lacune dispositive, e che consentisse in ogni caso di attivare in modo organico il nuovo sistema di classificazione del personale.

Le parti, pertanto, al termine di ponderate valutazioni conclusive e preso atto dell'informativa dell'Amministrazione e dei positivi risultati conseguiti per il maggior recupero delle risorse dei fondi del trattamento accessorio 2009 - finalizzato a sopperire alle esigenze funzionali dell'Istituto ed alle legittime aspettative del personale dipendente - concordano sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo di ente nel testo allegato.

In tale contesto, le parti si impegnano altresì - affinché non risulti vanificata la struttura procedurale selettiva ivi prevista - a definire entro il 31 ottobre 2009 l'accordo di attuazione delle disposizioni del presente contratto relativamente alle procedure di progressione economica all'interno delle Aree e di passaggio tra le Aree stesse.



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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Considerate le innovative previsioni del presente contratto, con particolare riferimento al Sistema premiante, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di prevedere una peculiare successiva fase di confronto - da attuare entro il 31 ottobre 2009 - per la valutazione della puntuale applicazione dei criteri previsti.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL Roberto M. (v. note a verbale)


CISL (vedi note verbale)

UIL Augusto Bello

FIALP/CISAL (V. nota a verbale)

R.d.B v. note a verbale

LA DELEGAZIONE



IPOTESI

C.C.I.E. 2006 - 2009

INDICE

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA.....	4
ART. 2 IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
ART. 3 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	6
ART. 4 SISTEMI DI VALUTAZIONE.....	10
ART. 5 PROFILI PROFESSIONALI.....	12
ART. 6 CAMBIO DI PROFILO.....	13
ART. 7 CRITERI E PRINCIPI PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	15
ART. 8 MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DEI CONTINGENTI PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE ED ALL'INTERNO DELLE AREE.....	16
ART. 9 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE.....	17
ART. 10 SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE: CRITERI.....	18
ART. 11 SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE: MODALITÀ DI SELEZIONE E PROCEDURE.....	20
ART. 12 PROGRESSIONI TRA LE AREE.....	21
ART. 13 PROGRESSIONI TRA LE AREE: CRITERI.....	22
ART. 14 PROGRESSIONI TRA LE AREE: MODALITÀ DI SELEZIONE E PROCEDURE.....	24
ART. 15 INCARICHI DI POSIZIONI FUNZIONALI FISSE.....	25
ART. 16 PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DI INCARICHI DI "POSIZIONI FUNZIONALI FISSE".....	26
ART. 17 INDICATORI PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI "POSIZIONI FUNZIONALI FISSE".....	29
ART. 18 INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	32
ART. 19 CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	34
1. Conferimento.....	34
2. Reggenze.....	36
3. Revoca delle posizioni organizzative.....	37
ART. 20 ORARIO DI LAVORO.....	39
1) ORARIO DI SERVIZIO.....	39
1.1. <i>Apertura dei servizi all'utenza</i>	39
2) ORARIO DI LAVORO.....	40
2.1. <i>Tipologie orarie</i>	41
Fascia "mattutina".....	42
Fascia "pomeridiana".....	43
2.2. <i>Tipologie "speciali"</i>	43

3) DEBITI ORARI NON AUTORIZZATI	44
4) RECUPERO FLESSIBILITÀ	45
5) PAUSA PRANZO	45
6) PRESTAZIONI ECCEDENTI.....	46
6.1. Disciplina transitoria.....	47
Vincoli legislativi sulla durata media dell'orario di lavoro.	47
ART. 21 LAVORO STRAORDINARIO E TURNI	48
A) LAVORO STRAORDINARIO	48
B) TURNI.....	50
ART. 22 STRUTTURA TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	52
A) PERSONALE DELLE AREE	52
Indennità fisse	54
1. Indennità di Ente,	54
2. Compenso unico di "professionalità",.....	54
3. Salario di garanzia,.....	55
Indennità variabili in relazione ad incarichi, compiti o mansioni.....	56
4. Indennità di "posizione organizzativa",	56
5. Indennità per esercizio di compiti di particolare responsabilità (ex art. 32, comma 2 del CCNL 16.2.1999),.....	56
6. Indennità di funzione.....	57
Indennità variabili in relazione all'attribuzione di particolari mansioni o compiti... 58	
7. Compenso per oneri, rischi e disagi (ex art.35, comma 3 lett. B del CCNL 6 luglio 1995)	58
8. Compenso attribuito al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	58
Compensi di natura occasionale o aleatoria	58
9. Compenso per lavoro straordinario	58
10. Compenso per turni	59
11. Compenso orario destinato a remunerare le prestazioni lavorative svolte nel giorno di riposo settimanale	59
12. Compenso destinato a remunerare la reperibilità	60
Compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale.....	60
13. Compenso incentivante la produttività collettiva	60
14. Progetti speciali.....	61
Schema sintetico del trattamento accessorio a carattere indennitario dall'1/1/2009:	
- Trattamento accessorio del personale delle Aree dall'1.1.2009 al 30.11.2009	62
- Trattamento accessorio del personale delle Aree dall'1.12.2009	63
- Trattamento accessorio del personale C4/C5 con incarico di posizione funzionale fissa dall'1.1.2009 al 30.11.2009.....	64
- Trattamento accessorio del personale C4/C5 con incarico di posizione funzionale fissa dall'1.12.2009	65
B) PERSONALE DESTINATARIO DELL'ART. 15, COMMA 2, LEGGE N. 88/89.....	66
ART. 23 SISTEMA PREMIANTE	67
ART. 24 CRITERI E MODALITÀ PER LA COSTITUZIONE DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO.....	72

ART. 1 Campo di applicazione e durata







Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a quello comandato presso l'Ente nonché al personale destinatario dell'art. 15, legge n. 88/89, salvo l'art. 7 che non si applica al personale a tempo determinato ed a quello comandato.

Il presente contratto ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 2006-2009 per il personale non dirigente sottoscritto il 1° ottobre 2007 e, comunque, fino alle date di sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di comparto e del conseguente C.C.I.E..

Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto, 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.Lgs. n. 354/97 per le materie ivi previste.

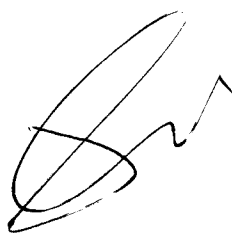






ART. 2 Il sistema delle relazioni sindacali

Le parti concordano nel riaffermare che il sistema delle relazioni sindacali costituisce un elemento portante della struttura operativa e gestionale dell'ente, e che, pertanto, si debba fare costantemente ricorso, soprattutto sotto il profilo qualitativo, al metodo del confronto tra Amministrazione e OO.SS.

In particolare, tenuto conto dello scenario di riferimento delineato dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia e fermo restando il rispetto e la distinzione di ambiti, competenze, prerogative e ruoli, le parti convengono sull'opportunità di improntare il confronto negoziale e le modalità relazionali reciproche secondo logiche che favoriscano la ricerca di soluzioni condivise.

In tale ottica convengono di formalizzare alcuni aspetti procedurali in tema di trattative, con specifico riferimento alle fasi dell'elaborazione ed invio della documentazione, dello svolgimento delle riunioni ed alla conclusione degli accordi, e pertanto, concordano sull'adozione di uno specifico codice di comportamento per le relazioni sindacali, che si allega al presente contratto integrativo (all. 1) e del quale fa parte integrante.



ART. 3 Contrattazione integrativa

Tra le forme più rilevanti nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, delineato dall'articolo 2 del presente CCIE, in quanto fonte delle norme che regolano il rapporto di lavoro, oltre alla contrattazione collettiva nazionale, l'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001 prevede la contrattazione collettiva integrativa che si svolge a livello di singola Amministrazione.

Il contratto collettivo nazionale individua i seguenti livelli di contrattazione integrativa:

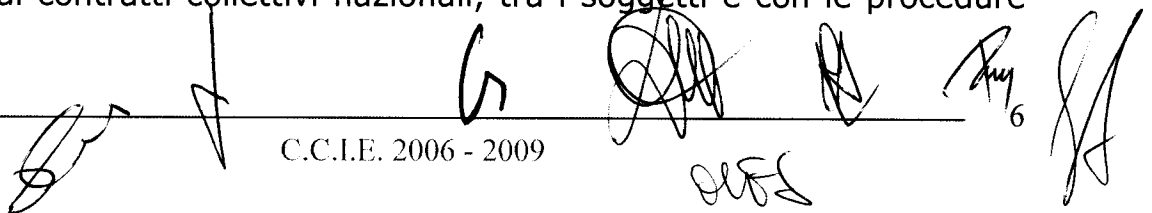
1. per tutte le amministrazioni *a livello nazionale* o di sede unica di Amministrazione;
2. per le amministrazioni con articolazioni sul territorio, oltre a quello nazionale altri due livelli:
 - a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, identificabile, secondo le caratteristiche ordinamentali di ciascun ente, nelle articolazioni direzionali centrali, nelle strutture regionali ed in quelle provinciali o subprovinciali;
 - presso ogni sede centrale o sede distaccata di Amministrazione centrale o ufficio periferico, individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU.

Le pubbliche amministrazioni possono attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto tuttavia dei *vincoli di bilancio* risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione.

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 inoltre i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indicatori e standard di riferimento.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure

C.C.I.E. 2006 - 2009



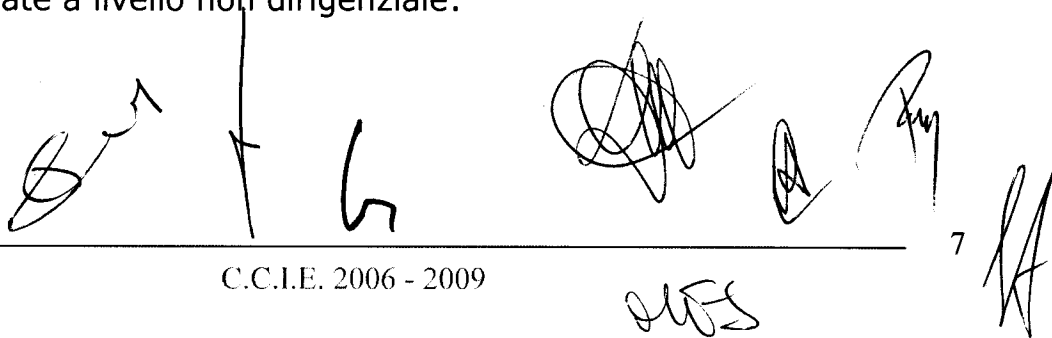
negoziali che questi ultimi prevedono; i contratti collettivi integrativi e decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole 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.

Per quanto attiene la delegazione di parte pubblica, spetta alle singole Amministrazioni l'individuazione del titolare del potere di rappresentanza per ciascun livello di contrattazione. La delegazione di parte pubblica può avvalersi dell'assistenza di personale dei competenti uffici laddove la materia trattata ne renda opportuna la presenza, anche al fine di fornire alle parti negoziali chiarimenti o dettagli con riguardo all'oggetto degli incontri.

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

- a livello nazionale:
 - per l'Ente dalla Delegazione trattante, che risulta composta, secondo quanto indicato nella delibera del Presidente dell'Istituto n. 28 del 30 settembre 2008 e successive modifiche, per la parte sindacale dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando.
- a livello regionale:
 - per l'Ente dal Direttore regionale o da un suo delegato;
 - per la parte sindacale, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando.
- a livello di struttura periferica di livello dirigenziale e, comunque, delle strutture individuate come sede di costituzione delle RSU, anche nei casi in cui la RSU sia costituita presso strutture declassate a livello non dirigenziale:



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a vertical line, the letter 'G', a circular scribble, and several other initials and marks.

- 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 Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando.

La contrattazione collettiva integrativa, a livello nazionale, regola le materie ad essa demandate dai CCNL di categoria ai vari livelli di relazioni sindacali.

La contrattazione collettiva integrativa, a livello regionale, disciplina invece le materie di seguito riportate, così come stabilito dall'articolo 2 del CCIE 1998-2001 e confermato dall'art. 3 del CCIE 2002-2005:

- le linee di indirizzo per le attività di aggiornamento e addestramento del personale in coerenza con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- la definizione e la verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale, attuati in coerenza con il piano nazionale;
- la definizione dei criteri e dei piani di mobilità regionale e la verifica della loro attuazione;
- i piani regionali di produzione e di sviluppo organizzativo e dei servizi;
- distribuzione sul territorio di competenza delle dotazioni organiche;
- l'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità;
- eventuali altre materie delegate a tale livello organizzativo e funzionale dalla contrattazione collettiva integrativa nazionale.
- la distribuzione della dotazione organica.

La contrattazione collettiva integrativa, a livello di struttura territoriale di livello dirigenziale e, comunque delle strutture individuate come sede di costituzione delle RSU, regola, le seguenti materie:

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita in accordi integrativi stipulati a livello nazionale;
- eventuale definizione di piani di produzione e sviluppo dei servizi da attuare con riferimento ai piani di produzione nazionale e/o regionale;

A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, below the main text. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a stylized 'G', a vertical line with a hook, a large scribble, and a signature that looks like 'Puy'. Below these, there are more initials, including 'OLFS' and another signature.

- definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale attuati a livello di area, in coerenza con il piano regionale;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, della normativa relativa all'igiene, all'ambiente, alla sicurezza e alla prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- orario di lavoro (ordinario, straordinario, turni, ecc.).

La quota minima di risorse da destinare alla contrattazione a livello di struttura periferica è quella individuata dall'art. 4, comma 6, del CCNL 2006-2009 (20%).



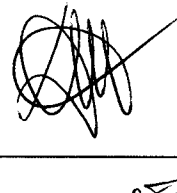
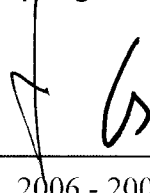
ART. 4 Sistemi di valutazione

In relazione a quanto previsto nell'art. 24 del CCNL 1° ottobre 2007 ed ai fini dell'attuazione di specifiche previsioni contemplate nel presente CCIE, saranno attivate, nel corso della validità dello stesso ed in conformità anche ai criteri e all'impianto generale del sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane già introdotto nell'Istituto, peculiari procedure di valutazione concernenti l'accertamento:

- a cura di soggetti esterni all'Istituto, del livello di idoneità allo svolgimento delle funzioni dell'Area professionale superiore, relativamente alle progressioni tra l'Area B e l'Area C di cui al successivo art. 12 e segg.;
- del livello di esperienza professionale maturato, da effettuarsi con riguardo alle competenze tecnico-professionali, relativamente sia alle progressioni tra le Aree (B e C) di cui al successivo art. 12, sia alle progressioni economiche all'interno delle Aree, di cui all'art. 9 e segg.;
- a cura di soggetti esterni all'Istituto, del livello di attitudine/idoneità allo svolgimento del ruolo/funzioni per cui si concorre, sia relativamente al conferimento di incarichi di posizioni funzionali fisse, di cui ai successivi artt. 15, 16 e 17, per tutti coloro i quali sono già destinatari di incarichi di posizione organizzativa di primo livello sia ai fini dell'esperimento di procedure di reclutamento dall'interno, di cui al successivo art. 6.

Per quanto attiene la valutazione individuale ai fini del trattamento economico accessorio di cui ai successivi artt. 22 e 23, in attuazione dei criteri di cui all'art. 25, 7° comma, del CCNL 1° ottobre 2007 ed in via sperimentale, si stabilisce:

- relativamente a quanto previsto al primo alinea di detta norma contrattuale, di introdurre il criterio dell'incentivazione della produttività per il miglioramento dei servizi con valutazione del grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza (customer satisfaction);
- relativamente invece al secondo alinea, di prevedere la corresponsione dei compensi incentivanti la produttività collettiva e quelli per i "progetti speciali" anche sulla base del



merito partecipativo individuale, integrando a tal fine l'attuale sistema di valutazione del raggiungimento dei risultati.

Infine, il sistema di valutazione delle competenze, introdotto con delibera del Commissario Straordinario n. 915/2003 e regolamentato dalle citate determinazioni del Direttore generale f.f. nn. 63 e 70 del 2003, sarà applicato nel corso della validità del presente CCIE al solo scopo:

- di rilevare i bisogni di formazione, onde orientare con la massima efficacia l'offerta di servizi formativi, consentendo quindi l'attivazione di specifici percorsi individuali di aggiornamento e qualificazione;
- di poter disporre di elementi utili ad un'allocatione più mirata e quindi più efficiente delle risorse umane nelle strutture e nei processi.



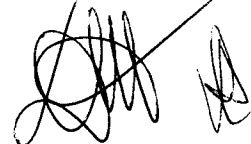
ART. 5 Profili professionali

1. Il sistema di classificazione del personale INAIL si articola nelle Aree A, B e C.
2. Le Aree sono individuate mediante la declaratoria allegata al presente CCIE che descrive: l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'Area ed i livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una diversificata gamma di attività lavorative, descritte nell'allegata declaratoria stessa (all. 2).

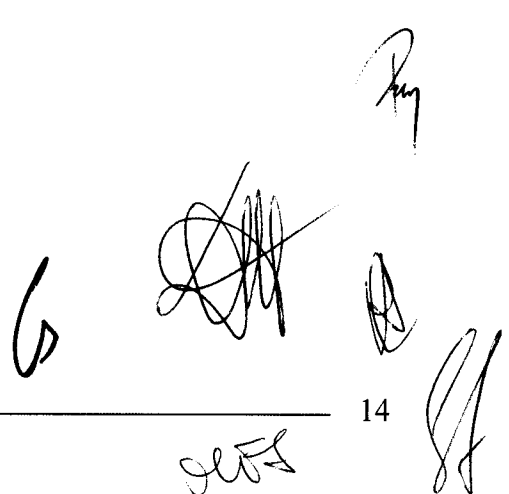


ART. 6 Cambio di profilo

1. E' consentita la mobilità orizzontale da un profilo ad un altro, o verso un mestiere specifico, esclusivamente in presenza di situazioni di carenza nel fabbisogno del singolo profilo, tramite procedura selettiva seguita da un percorso formativo e da un eventuale periodo di addestramento in affiancamento (mobilità orizzontale per selezione).
2. La mobilità orizzontale per selezione è possibile tra profili diversi o verso un mestiere specifico sia nell'ipotesi di corrispondenza di livello economico posseduto e richiesto sia in quella di non corrispondenza, con le modalità e nei termini di cui in prosieguo.
3. Qualora si determini l'esigenza di reperire all'interno dell'Istituto, professionalità da avviare verso un profilo specifico, diverso da quello amministrativo, ovvero verso un mestiere specifico, viene bandita una procedura selettiva interna diretta a personale già inquadrato nell'area professionale richiesta - articolata in maniera differenziata, a seconda delle esigenze e situazioni contingenti - e basata, di norma, sui seguenti criteri:
 - valutazione dei titoli,
 - accertamento sull'idoneità a svolgere le funzioni con riferimento alle specifiche competenze, di ruolo o di profilo, richieste,
 - percorso formativo con verifica finale,
 - eventuale addestramento in affiancamento e conferma finale nel nuovo profilo/mestiere
4. Qualora l'inquadramento nel nuovo profilo o l'abilitazione all'esercizio del nuovo "mestiere" comporti anche l'attribuzione di una "posizione organizzativa", saranno di volta in volta definiti con specifici accordi - anche in relazione alle esigenze gestionali e compatibilità organizzative - i criteri, la localizzazione dei posti, gli eventuali contingenti degli aventi titolo a partecipare e la tempistica delle procedure di reclutamento, in modo tale da tenere debitamente conto degli incarichi di posizione organizzativa già in essere nei profili di provenienza.
5. Il dipendente immesso in un profilo/mestiere a seguito di procedura di mobilità orizzontale, trascorsi non meno di cinque anni dall'inquadramento e/o dall'avvio dell'effettivo svolgimento del profilo/mestiere, può chiedere di essere riadibito a funzioni proprie del profilo amministrativo.


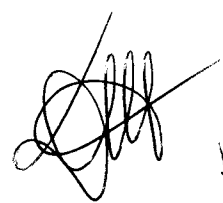


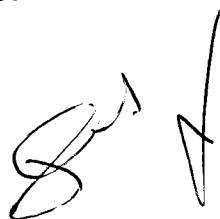
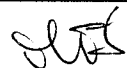


6. La relativa domanda può essere presentata esclusivamente in presenza di carenza nel contingente previsto per il profilo amministrativo nella Struttura di incardinamento, ovvero in ambito Regionale/Centrale.
7. La richiesta, debitamente motivata e documentata, dovrà essere presentata al Dirigente della Struttura di appartenenza il quale, formulate le proprie osservazioni, la trasmetterà al Direttore Regionale o al Direttore Centrale competente, che ne curerà, esprimendo il proprio motivato parere, l'inoltro al Responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane per l'istruttoria, previa valutazione della compatibilità di detta richiesta con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione.
8. E' comunque possibile il cambio di profilo in amministrativo per motivi di salute ai sensi della deliberazione del C.S. n. 3 del 13 gennaio 2003 o nel caso di riduzione della dotazione organica.
9. In relazione agli investimenti economici e formativi effettuati dall'Amministrazione a seguito dell'esperimento di procedura di mobilità tra profili diversi o verso un mestiere specifico tramite selezione interna, non è possibile presentare una nuova richiesta di partecipazione alla procedura per profilo/mestiere diverso se non decorsi cinque anni di effettivo svolgimento delle funzioni (al netto di formazione e praticantato).



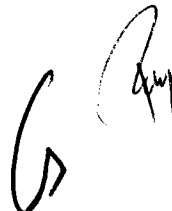
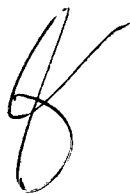
ART. 7 Criteri e principi per le progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. All'interno del sistema di classificazione sono previste progressioni di tipo verticale (tra un'Area e l'altra) e orizzontale (all'interno dell'Area tra un livello economico e l'altro).
2. Il percorso di sviluppo dei dipendenti è basato su criteri selettivi differenziati:
 - per le progressioni verticali viene strutturato un articolato sistema di criteri basati anche su prove volte a verificare la capacità del personale rispetto alle funzioni dell'Area per la quale si concorre;
 - per le progressioni orizzontali è prevista anche una valutazione della capacità acquisita nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area cui si appartiene.
3. Non possono partecipare alle selezioni, verticali e orizzontali, i dipendenti che abbiano avuto, nei due anni precedenti la data di indizione della procedura, provvedimenti disciplinari - con esclusione del rimprovero verbale, del rimprovero scritto e della multa - ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno di primo grado.
4. Il sistema di progressioni di seguito indicato si applica esclusivamente al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione, quindi, del personale comandato e a tempo determinato.

ART. 8 Modalità di determinazione dei contingenti per le progressioni tra le aree ed all'interno delle Aree

1. I contingenti dei passaggi per progressioni di tipo verticale o orizzontale vengono individuati, per ogni Area e per ogni profilo, d'intesa con le OO.SS. Nazionali di Ente.
2. Il numero dei passaggi per progressioni di tipo orizzontale è stabilito in funzione delle risorse certe e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 1, del CCNL del 1° ottobre 2007.
3. Il numero dei passaggi per progressioni di tipo verticale è stabilito garantendo l'adeguato accesso dall'esterno per una quota pari al 50% dei posti disponibili.



ART. 9 Progressione economica all'interno delle Aree

1. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono, per tutti i lavoratori appartenenti alle diverse Aree, con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno.
2. I criteri di sviluppo economico all'interno dell'Area sono i seguenti:
 - livello di esperienza maturato;
 - livello delle competenze professionali acquisite;
 - titoli culturali e professionali posseduti.



ART. 10 Sviluppi economici all'interno delle Aree: criteri

1. Il peso percentuale dei diversi criteri di selezione per gli sviluppi all'interno delle singole Aree è il seguente:

	AREA A	AREA B	AREA C
Esperienza maturata	50%	40%	35%
Competenza professionale acquisita	30%	35%	40%
Titoli culturali e professionali posseduti	20%	25%	25%

2. Nell'ambito dell'esperienza maturata sono prese in considerazione:

- a. anzianità di effettivo servizio nell'Area di appartenenza:
massimo punti 50 per l'area A: 2 punti a trimestre.

massimo punti 40 per l'Area B: 1 punti a trimestre;
nell'Area A: 0,5 punti a trimestre.

massimo punti 25 per l'area C: 0,50 punti a trimestre;
nell'Area B: 0,25 punti a trimestre;
nell'Area A: 0,125 punti a trimestre.

- b. incarichi professionali conferiti con atto formale del dirigente di prima o seconda fascia di riferimento.

Non è presa in considerazione la partecipazione a gruppi di lavoro, anche se formalmente costituiti.

Solo per l'area C viene preso in considerazione il conferimento di incarichi di posizioni organizzative e di posizioni funzionali fisse, salvo che detto incarico sia stato revocato anticipatamente ai sensi dei successivi art. 19, punto 3, o art. 16, comma 12, per ragioni diverse da intervenuti mutamenti organizzativi: fino ad un massimo di 10 punti così calcolati:

1,25 punti a trimestre per lo svolgimento di incarichi di posizioni funzionali fisse e

0,75 punti a trimestre per lo svolgimento di incarichi di posizione organizzativa.

3. L'accertamento delle competenze professionali acquisite viene effettuato sul livello di professionalità raggiunto nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area.

La valutazione delle stesse verrà effettuata tramite lo svolgimento, con cadenza triennale, di prove selettive (test a risposta multipla).

4. Nell'ambito dei titoli culturali e professionali posseduti vengono valutati i seguenti titoli di studio. I punteggi non sono tra loro cumulabili.

Per l'Area A: punteggio max 20

- assolvimento dell'obbligo scolastico: punti 4
- diploma di qualifica professionale: punti 8
- diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o titolo di studio equipollente: punti 15
- diploma rilasciato da scuole dirette a fini speciali (SDFS): punti 16
- diploma universitario biennale: 17 punti
- laurea di primo livello o triennale: punti 18
- diploma di laurea (v.o.) o laurea di secondo livello: punti 20

Per l'Area B: punteggio max 25

- assolvimento dell'obbligo scolastico: punti 4
- diploma di qualifica professionale: punti 8
- diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o titolo di studio equipollente: punti 18
- diploma rilasciato da scuole dirette a fini speciali (SDFS): punti 19
- diploma universitario biennale: punti 20
- laurea di primo livello o triennale: punti 22
- diploma di laurea (v.o.) o laurea di secondo livello: punti 25

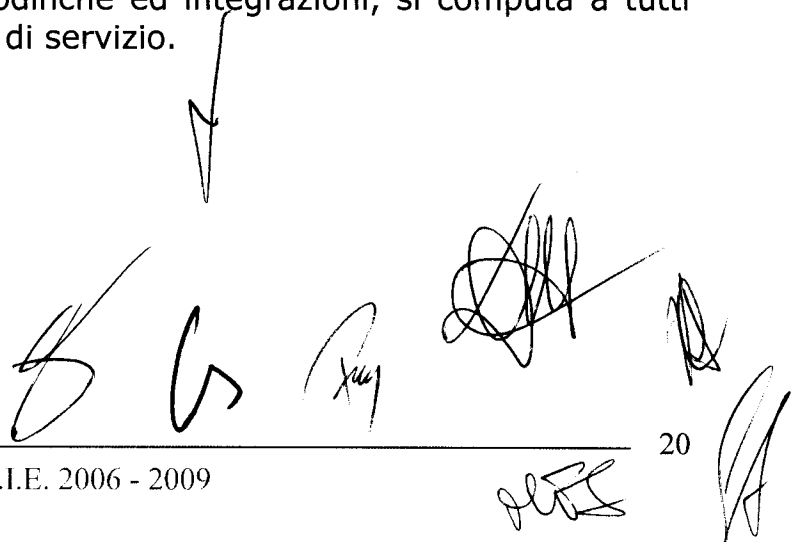
Per l'Area C: punteggio max 25

- diploma di qualifica professionale: punti 8
- diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o titolo di studio equipollente: punti 18
- diploma rilasciato da scuole dirette a fini speciali (SDFS): punti 19
- diploma universitario biennale: punti 20

- laurea di primo livello o triennale: punti 22
- diploma di laurea (v.o.) o laurea di secondo livello: punti 25

ART. 11 Sviluppi economici all'interno delle Aree: modalità di selezione e procedure

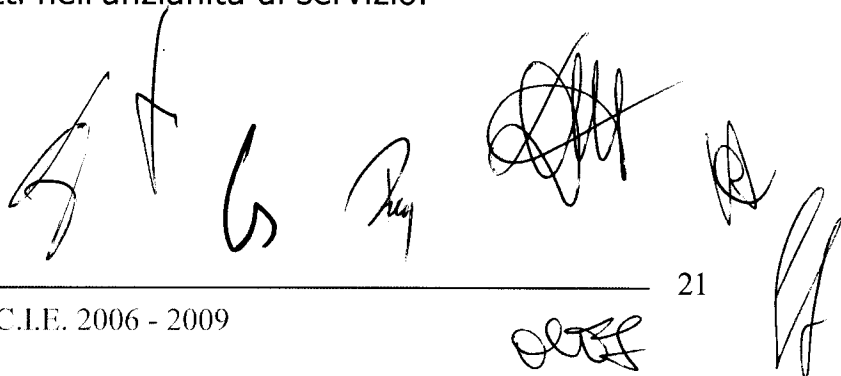
1. I passaggi avvengono da un livello economico dell'Area di appartenenza a quello immediatamente successivo.
2. Le procedure selettive vengono bandite con cadenza triennale e generano una graduatoria che mantiene la propria validità per il triennio di riferimento.
3. Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili professionali previsti; non è possibile partecipare alle selezioni per un profilo diverso da quello di appartenenza.
4. La partecipazione alle procedure è consentita solo ai dipendenti che abbiano un'anzianità di servizio effettivo minima nel livello economico immediatamente precedente a quello per il quale la stessa è indetta di almeno 12 mesi rispetto alla prima decorrenza utile del nuovo inquadramento.
In prima applicazione, non è richiesta alcuna anzianità minima.
5. L'attribuzione dei livelli viene effettuata tramite lo scorrimento della relativa graduatoria della procedura selettiva fino al raggiungimento del numero di livelli economici definito.
6. Ai fini del presente articolo, il servizio prestato a tempo determinato all'Istituto dal personale stabilizzato ai sensi dei commi 519 e 521 della legge 27.12.2006, n. 296 (finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, si computa a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.



Handwritten signatures and a downward arrow pointing to the text below.

ART. 12 Progressioni tra le Aree

1. La progressione interna tra le Aree a seguito di procedura selettiva avviene al livello economico iniziale dell'Area immediatamente superiore a quella di appartenenza.
2. L'avvio delle procedure di selezione interna deve essere preceduto dalla definizione dei contingenti di Area, tenendo conto dell'obbligo di riservare all'accesso dall'esterno almeno il 50% dei posti complessivamente disponibili.
3. I passaggi tra le Aree sono realizzati tramite procedure selettive interne, nel limite dei posti di cui al punto precedente, aperte alla partecipazione di dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli richiesti per l'accesso al profilo professionale previsti nella declaratoria delle Aree allegata al CCNL del 1/10/2007 e di quella prevista nel CCIE.
4. I passaggi di progressione verticale avvengono nel rispetto dei seguenti principi:
 - criteri di selezione previsti in materia di reclutamento del personale;
 - valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati.
5. In particolare si prevede:
 - la valutazione delle competenze professionali acquisite;
 - l'accertamento del livello di idoneità del candidato a svolgere le funzioni dell'Area superiore (solo per l'Area C);
 - la valutazione di ulteriori titoli culturali o di servizio;
 - la valutazione dell'anzianità di servizio.
6. Ai fini del presente articolo, il servizio prestato a tempo determinato all'Istituto dal personale stabilizzato o stabilizzabile ai sensi dei commi 519 e 521 della L. n. 296 del 27 dicembre 2006 (finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, si computa a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.



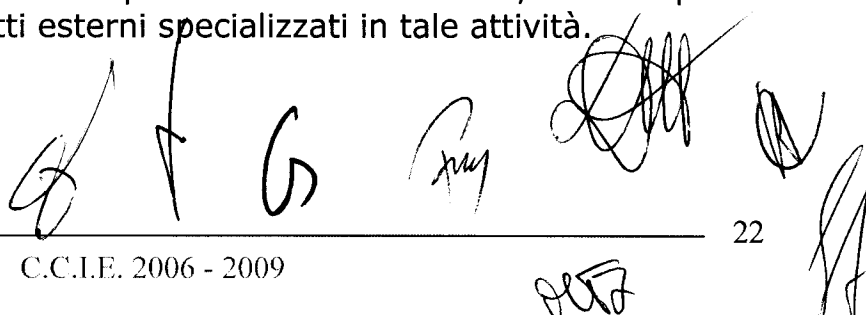
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

ART. 13 Progressioni tra le Aree: criteri

1. Il peso percentuale dei diversi criteri di selezione per le progressioni tra le Aree è il seguente:

	AREA B	AREA C
Valutazione delle competenze acquisite	50%	50%
Livello di idoneità a svolgere le funzioni	--	15%
Titoli culturali o professionali	25%	17,5%
Anzianità di servizio	25%	17,5%

2. Nell'ambito della valutazione delle competenze professionali acquisite si fa ricorso ai criteri di selezione previsti in materia di reclutamento del personale.
3. Al fine di garantire il rispetto dei principi a cui, ai sensi di legge e di contratto, devono conformarsi le modalità selettive pubbliche - con particolare riferimento alla imparzialità, trasparenza e celerità di espletamento - l'accertamento delle competenze professionali acquisite viene effettuato tramite prove selettive che consistono, per l'accesso all'Area B nella somministrazione di test a risposta multipla, per l'accesso all'Area C nella somministrazione di test a risposta aperta e di test a risposta multipla.
4. Le materie sulle quali verrà valutata la competenza professionale saranno definite dai relativi bandi di concorso.
5. Il punteggio massimo relativo alle prove selettive per l'accesso sia all'Area B che all'Area C è di punti 50.
6. L'accertamento del livello di idoneità a svolgere le funzioni è realizzato, esclusivamente per i candidati ammessi, tramite prove effettuate da soggetti esterni specializzati in tale attività.



7. Il punteggio massimo relativo all'accertamento del livello di idoneità a svolgere le funzioni per l'accesso all'Area C è di punti 15. A chi è risultato idoneo nella precedente procedura di accesso all'Area C, è attribuito d'ufficio il punteggio pieno.
8. Sono valutati i seguenti titoli di studio. I punteggi non sono tra loro cumulabili.

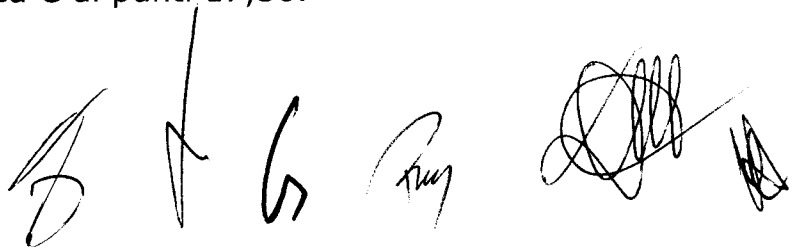
Per l'accesso all'Area B: punteggio max 25

- assolvimento dell'obbligo scolastico: punti 8
- diploma di qualifica professionale: punti 10
- diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o titolo di studio equipollente: punti 18
- diploma rilasciato da scuole dirette a fini speciali (SDFS): punti 19
- diploma universitario biennale: punti 20
- laurea di primo livello o triennale: punti 22
- diploma di laurea (v.o.) o laurea di secondo livello: punti 25

Per l'accesso all'Area C: punteggio max 17,5

- diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o titolo di studio equipollente: punti 10
- diploma rilasciato da scuole dirette a fini speciali (SDFS): punti 12
- diploma universitario biennale: punti 13
- laurea di primo livello o triennale: punti 15
- diploma di laurea (v.o.) o laurea di secondo livello: punti 17,50

9. Nell'ambito della procedura viene valutata l'anzianità di effettivo servizio nell'area di appartenenza, immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre: 0,5 punto a trimestre fino ad un punteggio massimo attribuibile, per l'accesso all'Area B di punti 25, per l'accesso all'Area C di punti 17,50.



ART. 14 Progressioni tra le Aree: modalità di selezione e procedure

1. I passaggi tra le Aree avvengono, per tutti i lavoratori appartenenti alle diverse Aree, di norma con cadenza annuale e, comunque, nel rispetto del vigente regime autorizzatorio alle assunzioni.
2. Le procedure selettive per il passaggio all'Area B e C, livello economico iniziale, regionali e di Direzione Generale (per l'Area C), vengono bandite con cadenza triennale e generano una graduatoria che mantiene la propria validità per il triennio di riferimento.
3. Le attribuzioni dei livelli economici iniziali dell'Area vengono effettuate annualmente scorrendo la graduatoria della procedura effettuata fino al raggiungimento del numero di livelli economici definito.
4. Le selezioni per l'accesso all'Area B e C sono effettuate distintamente per ognuno dei profili professionali previsti; non è possibile partecipare alle selezioni per un profilo diverso da quello di appartenenza.

La partecipazione alle procedure è consentita ai dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno all'Area o, in alternativa, ai dipendenti che vantino rispettivamente 4 (per l'accesso all'Area B) e 5 (per l'accesso all'Area C) anni di anzianità nell'Area immediatamente precedente quella per la quale si concorre e siano in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno all'Area di appartenenza.

