

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

ACCORDO SULLE PROGRESSIONI VERTICALI ALL' INTERNO DELLE AREE TRAMITE RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il giorno **mercoledì 11 maggio 2005 alle ore 17.00**, presso la sede dell'Agenzia, ha avuto luogo l'incontro tra:

A.I.D. nella persona del Direttore Generale ing Giovanni Scerch e le OO.SS. approssimate.

Il presente Contratto collettivo integrativo sulle progressioni verticali del personale mediante riqualificazione professionale viene stipulato in applicazione dell'art. 4 del C.C.N.L. del comparto Ministeri sottoscritto il 16 febbraio 1999.

Per tutti gli altri istituti delegati alla contrattazione integrativa, non trattati con il presente accordo, si fa rimando a successive apposite sessioni contrattuali.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale integrativo relativo al personale dell'Agenzia Industrie Difesa, con oggetto le progressioni verticali all'interno delle aree tramite riqualificazione professionale, per l'anno 2005.

PREMESSA

In relazione agli obiettivi di economica gestione delle unità produttive affidate, è fondamentale per l'Agenzia Industrie Difesa la realizzazione di piani di riqualificazione del personale, da attuarsi valorizzando principalmente quello in servizio, in particolare in una fase di ristrutturazione delle unità produttive. Ciò è in linea con la missione affidata dalla legge istitutiva e costituisce la migliore garanzia del buon andamento dell'amministrazione, che realizza economie di gestione. Con questa scelta, pertanto, si vuole risolvere il problema della attribuzione delle professionalità e delle qualifiche richieste dalle esigenze produttive e quindi organizzative.

In coerenza con le attuali previsioni dei piani industriali ed in un contesto di flessibilità organizzativa, gli adeguamenti strutturali delle unità produttive dovranno comportare un corrispondente adeguamento professionale del personale, in termini di sviluppo delle competenze e, di conseguenza, di opportunità di progressione nel sistema di classificazione. Pertanto, le necessità di riqualificazione, a regime, saranno programmate ed attuate gradualmente, con l'obiettivo di realizzare un numero di progressioni verticali percentualmente in linea con quello programmato dall'Amministrazione Difesa.



FPCCG
Scerch

Il presente accordo, formulato in applicazione del vigente CCNL comparto Ministeri, inisce i criteri generali per attuare le progressioni verticali all'interno delle aree, ntenendo, per quanto attiene all'inquadramento del personale, l'ordinamento dallo stesso vsto per aree, posizioni economiche e profili professionali.

In occasione della firma del verbale di concertazione con oggetto la determinazione dei contingenti, si sono fornite ulteriori precisazioni al fine di mantenere un'equa ripartizione dei contingenti tra tutte le Unità produttive.

Le OO.SS., successivamente alla firma dell'Ipotesi di accordo, hanno chiesto di eguare il numero complessivo dei contingenti precedentemente concordati, tramite iesta scritta.

L'Agenzia ha ritenuto la richiesta coerente con il piano industriale e propone di tificare l'art. 2 dell'Ipotesi del 25 gennaio 2005, nel senso di portare a 83 i passaggi interni le Aree e di conseguenza impegnare, allo scopo, risorse del F.U.A. 2005 per un importo € 139.972,05.

Bianchi

Art. 1

Criteri generali per le progressioni verticali all'interno delle aree

Valorizzare le competenze esistenti, privilegiando la crescita lungo la filiera professionale di appartenenza, ovvero in mancanza di ciò, nell'ambito di professionalità molto vicine;

Ritenere fattore fondamentale, per la progressione verticale, la dimostrata capacità di svolgere concretamente le attività caratterizzanti il livello superiore, e, di conseguenza, l'attribuzione alla stessa di un valore equilibrato rispetto agli altri fattori di valutazione;

Dare pubblicità alle posizioni da ricoprire, una volta definite dalla Direzione Generale, mediante l'adozione di bandi che indicano i requisiti e le modalità per la partecipazione alla selezione nonché i fattori di valutazione ed i punteggi da attribuire, per i quali sarà applicato quanto previsto nello schema in allegato. Il punteggio derivante dai criteri di valutazione sopraindicati si somma a quello risultante dall'esame finale, espresso in cinquantesimali, che si intende superato dai candidati che abbiano riportato 35 punti. Alle selezioni, che si svolgono distintamente per ciascuna posizione da ricoprire, possono partecipare tutti i dipendenti dell'Agenzia, e pertanto, i relativi bandi vengono pubblicati presso tutte le Unità produttive. Al termine della valutazione, viene resa pubblica la graduatoria dei vincitori e degli idonei;

Effettuare le valutazioni tramite apposite commissioni, composte da almeno tre componenti, nominati dal Direttore Generale dell'Agenzia Industrie Difesa.

Le commissioni formulano la graduatoria dei candidati idonei ammessi ai corsi di riqualificazione, che avranno una durata complessiva non superiore a 2 settimane per i passaggi nell'ambito delle posizioni economiche dell'area B, e non superiore a 4 settimane per quelli relativi all'area C. I corsi avranno carattere modulare ed in quanto tali potranno essere adattati agli specifici contesti organizzativi e professionali. I candidati ammessi nei corsi, qualora disponibili, saranno in numero superiore a quello delle posizioni da ricoprire, nella misura del 20%.

Al termine dei corsi, le commissioni formulano la graduatoria definitiva sommando il punteggio dell'esame finale con quello derivante dall'esame dei titoli. La graduatoria finale comprende gli idonei vincitori, in relazione al numero di posizioni disponibili, e gli idonei

FP CGIL Ronchi

per eventuali posizioni che dovessero risultare disponibili nell'arco dei successivi 24 mesi dalla data del verbale di approvazione della graduatoria.

Sarà considerato titolo di precedenza, per la formazione della graduatoria finale, l'inquadramento nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre.

Nel caso di parità di punteggio, saranno valutati i titoli di precedenza e preferenza utilizzati nei pubblici concorsi.

- e) Far decorrere gli effetti giuridici ed economici dell'inquadramento degli idonei vincitori dal primo giorno del mese successivo alla data del verbale finale della commissione.

Art. 2

Norma Transitoria

Le parti concordano di destinare € 139.972,05 delle somme del F.U.A. attribuite per il 2005, corrispondenti a 83 passaggi del personale dei cinque stabilimenti, transitato nell'Agenzia Industrie Difesa.

AGENZIA INDUSTRIE DIFESA

FP / CGIL

Edoardo Povero

CISL / FPS

[Signature]

UIL / P. A.

[Signature]

CONFSAL-UNSA

[Signature]

FEDERAZIONE

INTESA

FLP

RDB / PI

	C3	C2	B3	B2
ANZIANITA' nella posizione	1 p. per ogni anno in pos. C2 0,50 per ogni anno in pos. C1 o C1S 0,20 p. per ogni anno di ulteriore servizio di ruolo prestato nella PA	1 p. per ogni anno in pos. C1 o C1S 0,30 p. per ogni anno di ulteriore servizio di ruolo prestato nella PA	1,5 p. per ogni anno in pos. B2 1 p. per ogni anno in pos. B1 0,5 p. per ogni anno di ulteriore servizio di ruolo prestato nella PA	1 p. per ogni anno in pos. B1 0,5 p. per ogni anno di ulteriore servizio di ruolo prestato nella PA
TITOLI di studio attinenti al profilo posseduto purchè non utilizzato come requisito di ammissione	Laurea breve: 4 p. Laurea: 6 p. Specializz.: 8 p. MAX 8 p.		Scuola Second. Sup.: 3 p. Laurea breve: 4 p. Laurea: 6 p. MAX 6 p.	
CORSI di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo posseduto	0,5 p. per ogni corso > 2 sett. 0,2 p. per ogni corso < 2 sett. MAX 2 p. 2 p. per ogni corso > 2 sett. 1 p. per ogni corso < 2 sett. MAX 6 p.		Prima del 06. VII. 2000 e non antecedenti alla data di entrata in vigore del 1° CCNL (16.05.1995) Dopo il 06. VII. 2000.	
PROFESSIONALITA' ACQUISITA per incarichi risultanti da ordini di servizio o da altri atti di conferimento dei medesimi MAX 10,5 p.		MANSIONI SUPERIORI* svolte alla data del 31.12.1998 o precedentemente conferite: 0,3 p. per ogni anno MAX 4,5 p. MANSIONI SUPERIORI relative al profilo a concorso conferite nei casi dell'art. 24 c. 2 e 3 del C.C.N.L.: 0,5 p. per ogni mese MAX 6 p. *Tale titolo è valutabile solo fino alla scadenza di validità del presente accordo		
		IDONEITA' conseguita nei corsi/concorsi interni in fase di espletamento o in precedenti percorsi formativi relativi all'accesso al profilo a concorso o della stessa area professionale 3 p.		
		POSIZIONI ORGANIZZATIVE conferite in conformità con l'art. 18 CCNL Ministeri 1998-2001, con valutazione annuale positiva: 1 p. per anno		
SANZIONI DISCIPLINARI riportate nel biennio precedente la valutazione	Multa: 3 p. di penalizzazione Sospensione dal servizio: 5 p. di penalizzazione Nel caso di più sanzioni riportate, la riduzione cumulativa del punteggio risultante non potrà superare un massimo di 10 p.			

Il punteggio derivante dai criteri di valutazione sopra indicati si somma a quello risultante dall'esame finale, espresso in cinquantagesimi. L'esame si intende superato dai candidati che abbiano riportato 35 punti.

FP GCe Ruseu'



I lavoratori hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la partecipazione ai costi e la preparazione di esami.

Su loro richiesta possono essere esonerati dallo svolgere lavoro straordinario e nei riposi settimanali.

Il limite massimo è di 150 ore annue individuali retribuite per un massimo del 10% del personale in forze al 31 Dicembre di ciascun anno, presso ciascuna unità produttiva.

Esistono permessi retribuiti giornalieri per esami, fissati in 30 ore individuali per un massimo del 5% del personale in forze a 31 Dicembre di ciascun anno.

Questi permessi non sono cumulabili con quelli precedenti.

L'attribuzione dei permessi allo studio viene effettuata, dando priorità a chi deve conseguire:

- titolo di scuola dell'obbligo;
- titolo di scuola secondaria superiore attinente alle materie proprie dell'attività;
- diploma di Laurea attinente alle materie proprie dell'attività, privilegiando quelli di carattere socio – psico – pedagogico;
- master di specializzazione post laurea, attinente alle materie proprie dell'attività.

A parità di possibilità di accesso si privilegia chi deve frequentare i corsi di studi di livello inferiore, oppure, qualora non vi siano richieste per il conseguimento di titoli attinenti all'attività, si concederanno i permessi alle lavoratrici ed ai lavoratori, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali o legalmente riconosciute.

Qualificazione, Riqualificazione, Aggiornamento Professionale ed ECM

Sono previsti permessi individuali retribuiti per un massimo di 150 ore annue fruibili da non più del 10% dei dipendenti al 31 Dicembre di ciascun anno.

Qualora i dipendenti siano inviati ai corsi dall'Amministrazione, questi vengono pagati per intero.

E' previsto il rimborso kilometrico per la partecipazione ai corsi fuori dal Comune nel quale si presta servizio ed il rimborso delle spese effettuate durante il periodo di partecipazione al corso.

A parità di requisiti si privilegia chi non ha mai usufruito di tali permessi o chi ha minore anzianità di servizio nella mansione.

In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze del servizio.

Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, tenendo conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Sempre in sede di confronto aziendale si favorisce il ricorso al Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua FonCoop, condividendo obiettivi, progetti e modalità di svolgimento dei percorsi formativi.

ECM

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, nel presente contratto si recepisce anche quanto previsto dal D. Lgs. 502/1992 in materia di formazione continua (art. 16 bis) e di Educazione Continua in Medicina (art. 16 quater).

L'azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria.

Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.

In sede di confronto aziendale, le parti concorderanno i criteri e le modalità per la partecipazione.

La formazione deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata all'attività di competenza.

Qualora il lavoratore scelga corsi di formazione non rientranti nei piani formativi ovvero corsi che non corrispondano a criteri di coerenza con l'attività di competenza, la formazione rientra nell'ambito della formazione facoltativa.

Qualora il lavoratore, senza giustificato motivo, non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti per il triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi: il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufuite, i permessi ex L. 104/92, ivi compresi i distacchi sindacali.

Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
