

PREMESSA

Con il presente contratto collettivo integrativo le parti, nella consapevolezza delle opportunità che offre il CCNL relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999, si danno atto che lo stesso costituisce un elemento fondamentale per una articolata politica di gestione del personale che non può prescindere dall'impiego di risorse umane idonee e qualificate anche attraverso lo sviluppo delle professionalità esistenti.

L'amministrazione, considerando il personale come risorsa indispensabile per il raggiungimento dei propri obiettivi, intende perseguire una politica di gestione del personale avente come obiettivo principale la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità e potenzialità presenti al proprio interno, anche attraverso percorsi formativi tra loro sequenziali e secondo le modalità di progressione previste e consentite dal CCNL, in coerenza con:

- a) il potenziato ruolo dell'amministrazione sanitaria centrale in termini di coordinamento, di programmazione, di tutela della sanità pubblica, di vigilanza sanitaria, di definizione e monitoraggio degli standard delle prestazioni rese dalle strutture del Servizio sanitario nazionale;
- b) la specificità del ruolo e la complessità dei compiti del Ministero della Sanità, secondo gli orientamenti politici fin qui espressi, che impongono la revisione dei profili professionali in modo da renderli più attinenti alle esigenze derivanti dalle linee generali di riforma e riorganizzazione del sistema sanitario.
- c) l'utilizzo appropriato, a tutti i livelli, delle innovazioni tecnologiche come strumenti di lavoro e di comunicazione capillare;
- d) la necessità di incrementare la produttività e la qualità dei servizi e di dare avvio concreto ad un sistema premiante improntato su metodologie valutative basate su indici e standard obiettivi di valutazione;

PARTE PRIMA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, compreso il personale comandato da altre Amministrazioni dello stesso comparto limitatamente agli istituti applicabili.

Il presente contratto integrativo non si applica al personale con contratto di incarico temporaneo ai sensi delle leggi vigenti.

Nel testo del presente contratto si intende per C.C.N.L. il contratto collettivo nazionale di lavoro comparto ministeri stipulato il 16 febbraio 1999.

Art. 2

OBIETTIVI E STRUMENTI

Il presente contratto, coerentemente con le linee programmatiche espresse in premessa, si pone come obiettivo prioritario la realizzazione di un nuovo ordinamento del personale avendo a riferimento:

- a) le esigenze dell'amministrazione di utilizzare in modo flessibile e polifunzionale le risorse umane, nel nuovo modello organizzativo che vede mansioni allargate alla gamma dei compiti omogenei ed affini coinvolti nei processi di lavoro e che richiede il superamento di parcellizzazioni funzionali e di ambiti di competenza rigidamente strutturati;
- b) la necessità di favorire la crescita professionale delle risorse umane, attraverso lo sviluppo delle capacità e la valorizzazione delle competenze professionali;
- c) il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato a norma di legge. Il Presidente della

delegazione pubblica sottoscrive definitivamente il contratto collettivo integrativo dopo l'avvenuto controllo. Nel caso di rilievi si renderà necessaria la riapertura delle trattative.

Art. 3

RELAZIONI SINDACALI

Premesso che l'attività sindacale sarà considerata a tutti gli effetti parte integrante attiva dei processi di riqualificazione e produttivi, le parti si impegnano al pieno rispetto delle forme di partecipazione sindacale indicate dal CCNL per le rispettive materie stabilite nel contratto medesimo o da successivi accordi nazionali o da provvedimenti normativi o regolamentari:

- a) contrattazione
- b) informazione
- c) concertazione
- d) consultazione
- e) forme di partecipazione
- f) modalità e criteri di adesione al fondo di previdenza

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono:

a) a livello di amministrazione

- a.1) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione (art.4 ccnl);
- a.2) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza (art.4 ccnl);
- a.3) accordi di mobilità (art.4 ccnl);
- a.4) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro (art.4 ccnl);
- a.5) pari opportunità (art.4 e 7 ccnl);

- a.6) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni dei passaggi interni alle aree (art. 20, comma 1, lett.a, ccnl);
- a.7) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro (art.19 ccnl 16 maggio 95);
- a.8) riduzione dell'orario di lavoro fino a 35 ore (art.25 ccnl);

b) a livello di Dipartimento, Servizio e Ufficio equiparato, nei limiti e nei vincoli stabiliti negli accordi di amministrazione

- b.1) applicazione e gestione della disciplina dei sistemi di incentivazione del personale;
- b.2) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- b.3) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- b.4) modalità attuative dei criteri in materia di mobilità;
- b.5) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

INFORMAZIONE.

L'informazione preventiva è fornita in via generale almeno 10 giorni prima dell'adozione dei provvedimenti attraverso l'invio della documentazione necessaria.

a) a livello di amministrazione l'informazione è data alle OO.SS. firmatarie del CCNL. sulle seguenti materie:

- a.1) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- a.2) verifica periodica della produttività degli uffici;
- a.3) definizione delle dotazioni organiche e loro variazione,
- a.4) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
- a.5) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- a.6) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione del Ministero;
- a.7) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 21 comma 10;
- a.8) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- a.9) concessione in appalto di attività proprie dell'amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
- a.10) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- a.11) programmi di formazione del personale;

a.12) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

b) a livello di singolo Dipartimento Servizio e Ufficio equiparato è data alle OO.SS territoriali firmatarie del contratto integrativo e alle RSU sulle seguenti materie:

- b.1)** definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b.2)** verifica periodica della produttività dell'ufficio;
- b.3)** criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio;
- b.4)** criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio;
- b.5)** introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio;
- b.6)** programmi di formazione del personale;
- b.7)** misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

L'INFORMAZIONE SUCCESSIVA È DATA ALMENO OGNI 4 MESI.

a) A livello di amministrazione l'informazione successiva è data alle OO.SS. firmatarie del CCNL sulle seguenti materie:

- a.1)** stato dell'occupazione e politiche degli organici;
- a.2)** parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
- a.3)** distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- a.4)** attuazione dei programmi di formazione del personale;
- a.5)** misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- a.6)** andamento generale della mobilità del personale;
- a.7)** qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
- a.8)** distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione ai sensi dell'art.31 CCNL;
- a.9)** distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
- a.10)** elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale (art. 21, comma 10, CCNL).
- a.11)** criteri per il conferimento delle mansioni superiori (art.24, comma 4, CCNL)

b) A livello di singolo Dipartimento Servizio e Ufficio equiparato è data informazione successiva alle OO.SS territoriali firmatarie del contratto integrativo e alle RSU sulle seguenti materie:

- b.1)** stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio;
- b.2)** parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio;
- b.3)** distribuzione complessiva dei carichi di lavoro dell'ufficio;
- b.4)** attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio;
- b.5)** misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro;
- b.6)** distribuzione del lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio;

CONCERTAZIONE

- La concertazione è attivata su richiesta scritta delle OO.SS. entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui al precedente punto 3.
- La concertazione si svolge in incontri che hanno inizio entro 48 ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano nei loro comportamenti ai principi di responsabilità correttezza e trasparenza.
- Le parti verificano entro il termine massimo di 30 giorni dall'attivazione della concertazione la possibilità di un accordo; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

a) La concertazione è attivata dalle OO.SS. firmatarie del CCNL nelle seguenti materie:

- a.1)** definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- a.2)** verifica periodica della produttività degli uffici;
- a.3)** implicazione dei processi generali di riorganizzazione dell'amministrazione.
Sono altresì oggetto di concertazione le materie previste all'art. 20, comma 1, lettera b, del CCNL:
- a.4)** individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 15 CCNL;
- a.5)** determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 15, lett. A (passaggi tra le aree);
- a.6)** criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- a.7) graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- a.8) criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati alle posizioni organizzative nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

La concertazione è attivata dalle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto integrativo e dalle RSU:

b) a livello di singolo Dipartimento Servizio e Ufficio equiparato sulle seguenti materie:

- b.1) definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
- b.2) verifica periodica della produttività dell'ufficio.

CONSULTAZIONE

La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa;

a) La consultazione si svolge invece obbligatoriamente con le OO.SS. firmatarie del CCNL a livello di amministrazione sulle seguenti materie:

- a.1) organizzazione e disciplina degli uffici nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- a.2) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari fino all'entrata in vigore della prevista disciplina ex art. 35 CCNL;

b) A livello di Dipartimenti, Servizi e Uffici equiparati si svolge:

- b.1) con le OO.SS. territoriali firmatarie del contratto integrativo e con le RSU sull'organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché sulla consistenza e sulla variazione delle dotazioni organiche dell'Ufficio

E' inoltre prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza nei casi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 626/94.

FORME DI PARTECIPAZIONE

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto saranno istituiti:

- a) la Conferenza dei rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa nel cui ambito sono esaminate, con cadenza semestrale, le linee essenziali di indirizzo in materia di riordinamento, organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali;
- b) l'Osservatorio per il monitoraggio degli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro e l'ordinamento professionale;
- c) il Comitato per l'ambiente, l'igiene, la sicurezza del lavoro e i servizi sociali;
- d) la Commissione per l'attuazione della riforma, per l'individuazione del fabbisogno di risorse umane e per la mobilità.

Tali organismi, che non hanno natura negoziale, avranno composizione paritetica.

L'Amministrazione si impegna a favorire l'operatività del Comitato per le pari opportunità, in attuazione dell'art.7 del CCNL.

Art.4

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE (FUA)

L'Amministrazione, per ogni esercizio finanziario relativo al presente contratto, informerà le OO.SS. sulla consistenza del Fondo Unico di Amministrazione consegnando la documentazione necessaria per individuare la consistenza del FUA e per consentire un esame dettagliato delle fonti di finanziamento che concorrono secondo l'art 31 del CCNL alla costituzione del fondo stesso.

Art.5

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

L'attività di formazione è mirata alla qualificazione del personale nell'ambito della organizzazione del lavoro e della integrazione dei processi di attività ed è volta, anche in coerenza con la ridefinizione dei profili, alla realizzazione della flessibilità dei modelli organizzativi di lavoro.

Entro i primi due mesi di ciascun anno saranno individuate tutte le risorse disponibili per la realizzazione delle attività di formazione.

L'attività formativa si realizza attraverso programmi di:

- a)** formazione (attraverso percorsi di integrazione delle conoscenze acquisite)
- b)** aggiornamento (attraverso percorsi di approfondimento delle esperienze maturate)
- c)** qualificazione e riqualificazione (mediante percorsi di acquisizione professionale – specialistico)

L'opportunità di partecipazione è garantita a tutto il personale secondo i criteri riportati nelle linee di indirizzo generale contrattate annualmente con i soggetti sindacali di cui all'art 8 comma 1 CCNL.

La riqualificazione del personale è realizzata in coerenza con quanto stabilito nel presente accordo per la parte specifica.

Al fine di disporre in tempo reale di tutti gli elementi che costituiscono il patrimonio culturale e professionale dei dipendenti potrà essere integrata la "banca dati formazione", già attivata presso il SOBP, con le informazioni attinenti alle esperienze professionali acquisite, alle funzioni svolte ed agli incarichi ricevuti ed espletati.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art.6

RIDEFINIZIONE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE, RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, REVISIONE DEI PROFILI

L'Amministrazione procederà alla ridefinizione delle dotazioni organiche in coerenza con gli obiettivi indicati in premessa e con quanto concordato con le OO.SS. per quanto attiene alla riclassificazione del personale per settori di attività, con l'individuazione dei nuovi profili professionali, con la loro diversa denominazione o ricollocazione di quelli già esistenti nelle aree funzionali.

Art.7

PASSAGGI NELL'AMBITO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

In applicazione dell'art. 15 del C.C.N.L. 1998/2001 sono possibili passaggi interni nel sistema di classificazione:

- a) tra le aree
- b) all'interno delle singole aree

I posti disponibili per i passaggi interni vengono determinati nei limiti della dotazione organica nel rispetto delle disposizioni contenute nel predetto art.15.

Sulla base delle vacanze di organico saranno attivate le procedure per i passaggi interni garantendo l'accesso dall'esterno in una percentuale compresa tra il 10% ed il 30% secondo le esigenze dell' Amministrazione relativamente alle professionalità necessarie (amministrative o tecnico-specialistiche).

Le modalità di passaggio tra le aree si realizzano attraverso procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità necessarie per le posizioni ed i profili interessati.

I passaggi all'interno delle aree avvengono attraverso specifici percorsi formativi con esami finali e valutazione.

In caso di mancata autorizzazione, da parte della Funzione Pubblica, ad assumere personale esterno per la copertura della percentuale dei posti a loro riservata, potranno essere utilizzate, in relazione alle esigenze dell'Amministrazione, le graduatorie degli idonei ai corsi di riqualificazione.

Art. 8

PASSAGGI TRA LE AREE: MODALITÀ DI SELEZIONE E VALUTAZIONE

Le procedure per i passaggi da una area funzionale all'altra saranno attivate – in base alle vacanze in pianta organica – nei limiti delle compatibilità finanziarie ed in relazione alle necessità funzionali connesse al riordino dell'Amministrazione.

I passaggi dei dipendenti da un'area alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza si svolgono mediante procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e/o della professionalità richiesta previo superamento di corso - concorso alla cui partecipazione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo al quale si riferisce la selezione.

La preselezione per l'accesso al corso sarà effettuata sulla base della valutazione dei criteri contenuti nell'allegato C.

La somma dei punteggi conseguiti nella preselezione ed a seguito della valutazione dei "curricula" costituisce la graduatoria di merito dei candidati idonei.

Sulla base di tali graduatorie, in numero pari ai posti vacanti rispetto alla dotazione organica rideterminata aumentati del 50%, i candidati idonei saranno ammessi a partecipare, per ogni profilo professionale, a corsi teorico-pratici, articolati in moduli di durata non inferiore a 60 ore per l'accesso all'area "B" e non inferiore a 120 ore per l'accesso all'area "C".

Ogni dipendente può partecipare a più selezioni di ammissione, salvo optare per la partecipazione ad un solo corso concorso dopo la pubblicazione delle graduatorie di ammissione.

Nel bando di ammissione andrà precisato che gli idonei a pari merito saranno ammessi ai corsi concorso anche se in numero superiore agli ammissibili.

Al termine del corso concorso sarà sostenuto un esame con attribuzione di un punteggio; il punteggio minimo per ottenere l'idoneità sarà di 42/60.

Il punteggio di almeno 42/60, conseguito al termine del corso, si somma con quello attribuito nella graduatoria di merito relativa all'ammissione allo stesso corso, costituendo in tal modo la graduatoria finale dei vincitori e degli idonei.

A parità di punteggio sarà determinante la posizione economica di provenienza.

Art.9

POSIZIONI ECONOMICHE SUPER

Le parti ritengono opportuno attribuire lo sviluppo economico Super nella seguente misura e con le seguenti decorrenze :

- a) con decorrenza 1 gennaio 2000
 - al 24% calcolato sulla base della pianta organica vigente ai presenti in servizio nella posizione economica C3 e al 14% calcolato sulla base della pianta organica vigente ai presenti in servizio nella posizione economica C1 alla data del 30/06/2000, prendendo in considerazione prioritariamente il personale che alla data del 31/12/1999 abbia maturato una anzianità di servizio superiore ai 30 anni,
- b) con decorrenza 1 gennaio 2001
 - al 12% calcolato sulla base della pianta organica vigente ai presenti in servizio nella posizione economica C3 alla data di sottoscrizione del presente C.I.
 - al 66% calcolato sulla base della pianta organica vigente ai presenti in servizio nella posizione economica C1 alla data di sottoscrizione del presente C.I.
 - al 62% calcolato sulla base della pianta organica vigente ai presenti in servizio nella posizione economica B3 alla data di sottoscrizione del presente C.I.
 - al 92 % calcolato sulla base della pianta organica vigente ai presenti in servizio nella posizione economica A1 alla data di sottoscrizione del presente C.I.

Sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo, nelle more del perfezionamento dello stesso ai sensi dell'art. 20 della legge finanziaria del 23 dicembre 1999, n. 488, il Servizio organizzazione, bilancio e personale attiverà le procedure per la definizione della graduatoria per l'accesso alle posizioni economiche super, secondo i criteri dell'allegato B, dandone tempestiva e capillare comunicazione a tutto il personale ed alle OO.SS.

Entro 30 gg. dall'avvenuta informazione il personale interessato farà pervenire per il tramite dell'ufficio presso cui presta servizio, ogni documentazione utile alla formazione della graduatoria.

A pianta organica rideterminata con provvedimento formalizzato le parti definiranno, in sede di contrattazione, diverse modalità di attribuzione delle posizioni economiche super.

Le somme corrispondenti agli sviluppi economici super attribuiti al personale delle posizioni economiche C3,C1, B3 e A1 saranno nuovamente disponibili nel FUA qualora il personale destinatario passi ad una posizione economica superiore a seguito di concorso, corso di riqualificazione o corso-concorso ovvero per effetto di cessazioni dal servizio.

Art. 10

PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE: MODALITÀ DI SELEZIONE E VALUTAZIONE

Sulla base delle vacanze di organico saranno attivate le procedure per i passaggi interni alle aree garantendo l'accesso dall'esterno per le posizioni economiche C1 e C2 in una percentuale compresa tra il 10% ed il 30% secondo le esigenze dell' Amministrazione relativamente alle professionalità necessarie (amministrative o tecnico-specialistiche).

La progressione sarà attuata attraverso corsi di riqualificazione con esame finale.

In sede di prima applicazione il personale che intenda passare a posizioni economiche superiori appartenenti a settori diversi da quello del profilo di provenienza e che non sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno dovrà dimostrare con atti formali di avere svolto, nel settore nel quale richiede di accedere, attività di servizio per un periodo continuativo non inferiore a 2 anni nell'ultimo quinquennio. In tal caso, l'anzianità di servizio sarà valutata, per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi, con un punteggio pari a quello previsto per il servizio prestato in un profilo dello stesso settore.

I corsi di riqualificazione avranno una durata complessiva non inferiore a 2 settimane per i passaggi nell'ambito delle posizioni economiche dell'area "B" e non inferiore a 4 settimane per quelli relativi all'area "C". i corsi avranno articolazione modulare ed in quanto tali potranno essere adattati agli specifici contesti organizzativi e professionali.

Le graduatorie per l'accesso ai corsi di riqualificazione saranno definite in unica soluzione, secondo i criteri concordati e riportati nell'allegato D.

Al termine del corso di riqualificazione sarà sostenuto un esame con attribuzione di un punteggio; il punteggio minimo per ottenere l'idoneità sarà di 42/60.

Alla graduatoria finale si accede solo nel caso in cui il punteggio dell'esame sia di almeno 42/60.

La graduatoria finale di ciascun corso sarà costituita dalla somma del punteggio riportato nell'esame finale con quello della graduatoria di ammissione; a parità di punteggio sarà determinante la posizione economica di provenienza.

Le graduatorie finali saranno valide fino alla copertura totale dei posti disponibili in relazione alla pianta organica vigente e a quella rideterminata.

Ogni dipendente può partecipare a più bandi di riqualificazione, salvo optare per la partecipazione ad un solo corso di riqualificazione dopo la pubblicazione delle graduatorie di ammissione.

Art. 11

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le posizioni organizzative e i relativi criteri di attribuzione e revoca degli incarichi sono definiti, in conformità a quanto disposto dagli artt. 18-19 CCNL, secondo i seguenti parametri:

funzione di direzione di una unità organizzativa - non configurabile come ufficio di natura dirigenziale – con compiti di coordinamento di personale operativo, caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

Attività caratterizzata da un alto grado di professionalità e specializzazione correlata al possesso di titoli universitari

Attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettiva, di vigilanza e controllo, caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza documentata

Per le sopraindicate funzioni viene corrispondentemente attribuita una indennità annua lorda, per tredici mensilità, da £ 2.000.000 a £ 5.000.000

Il conferimento delle posizioni organizzative, le modalità di attribuzione, la revoca sono disciplinati dagli artt. 18 e 19 del CCNL. In ogni caso l'Amministrazione non può procedere all'individuazione ed alla attribuzione delle posizioni organizzative al di fuori dei casi indicati nel citato art. 19 del CCNL.

La graduazione delle posizioni organizzative, ai fini della corresponsione delle relative indennità, avviene secondo i principi della informazione e della concertazione di cui all'art. 20, punto B) del CCNL.

Art 12

UTILIZZO FUA

Le parti convengono che, a partire dal mese di gennaio 2001, saranno avviati gli incontri per concordare i criteri e le modalità di utilizzo del FUA sulla base delle risorse disponibili e secondo le finalità di cui all'art. 32 del CCNL.

Una quota consistente del FUA 2001 (fino a circa 5.300.000.000 di lire) sarà destinata a dare piena applicazione al processo di riqualificazione del personale nell'ambito della condivisa ridefinizione della struttura organica dell'Amministrazione, così come definita nell'accordo attuativo dell' art. 13, comma 5, del CCNL.

Le risorse da destinare al sistema incentivante e alle indennità saranno determinate dalle somme che residueranno dopo aver detratto la somma occorrente per le progressioni interne alle aree , per gli sviluppi economici super secondo quanto stabilito all'art. 9 del presente C.I. nonché per le posizioni organizzative.

L'utilizzo delle risorse per la produttività collettiva ed individuale dovrà tener conto del raggiungimento degli obiettivi generali dell'Amministrazione e della ottimale gestione dei processi interni, tenendo comunque in considerazione la particolare fase di riorganizzazione del Ministero della sanità.

TITOLO III
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art 13

MANSIONI SUPERIORI

Per quanto attiene alle mansioni superiori ci si riferisce alla disciplina stabilita dall'art 56 del D.lgs 29/93, commi 2,3 e 4 e dall'art 24 CCNL.

Il conferimento di mansioni superiori avverrà secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione sulla base del proprio ordinamento e sulla base di criteri da definirsi entro tre mesi dalla entrata in vigore del presente accordo integrativo e previa consultazione delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art 14

PART-TIME

Il limite percentuale del 25% della dotazione organica previsto dall'art. 21, comma 8, del CCNL è elevabile di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

- assistenza a familiari portatori di handicap (invalidità) di grado non inferiore al 70%;
- assistenza a familiari affetti da gravi patologie ovvero anziani non autosufficienti;
- assistenza a figli minori, in relazione al loro numero;
- lavoratori che intendano sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto da strutture sanitarie pubbliche o da strutture associative convenzionate previste da leggi regionali (qualora non si voglia usufruire di altri istituti);
- partecipazione ad attività di volontariato.

Le relative domande, debitamente documentate, saranno esaminate con cadenza trimestrale ed accolte a decorrere dal primo giorno del trimestre successivo.

In caso di richieste che eccedano il contingente elevato al 35% verrà data precedenza secondo i criteri stabiliti dall'art. 21, comma 11, del CCNL.

Art 15

MOBILITA'

MOBILITÀ INTERNA A CARATTERE INDIVIDUALE.

Sino al definitivo espletamento delle procedure di riqualificazione, riconversione e reimpiego previsti nell'attuale fase del processo di ristrutturazione in corso presso questa Amministrazione, la mobilità su base volontaria (a domanda del personale interessato) deve necessariamente tenere conto dell'Area di appartenenza e dell'Ufficio del dipendente aspirante al trasferimento, nonché dell' Ufficio di destinazione.

PROCEDURA GENERALE DI MOBILITÀ

La procedura generale volta a concretizzare i processi di mobilità individuale su base volontaria sarà avviata successivamente alla rideterminazione degli organici di ciascun Ufficio a seguito del previsto riordino ai sensi della vigente normativa e avverrà secondo le procedure definite in un successivo accordo.

TITOLO IV

ORARIO DI LAVORO

Art 16

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico e viene determinato nelle sue articolazioni sulla base dei seguenti criteri:

- a).** ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane
- b).** miglioramento della qualità delle prestazioni
- c).** ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza miglioramento dei rapporti funzionali con altri Uffici ed altre amministrazioni
- d).** adozione di tutte le misure a sostegno della flessibilità di orario
- e).** miglioramento della qualità della vita

L'amministrazione compatibilmente con le proprie esigenze di organizzazione dei servizi favorisce l'attuazione di tutte le tipologie di orario di lavoro tenendo anche conto delle necessità di determinate categorie di lavoratori con situazioni familiari o condizioni fisiche svantaggiate.

In apposita contrattazione di amministrazione saranno rivisti i criteri generali dell'orario di lavoro ai quali dovranno attenersi le parti nelle successive contrattazioni locali in relazione alle specifiche esigenze di funzionamento degli Uffici.

In relazione al riordino dell'Amministrazione, nella stessa sede negoziale saranno individuati gli uffici e le attività per i quali sia possibile prevedere una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore settimanali e l'istituzione della banca del tempo o banca delle ore e i relativi criteri di realizzazione e di utilizzo.

ART 17

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE E DI RINVIO

PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE : PASSAGGI DI SETTORE

In sede di prima applicazione il personale che intenda passare a posizioni economiche superiori appartenenti a settori diversi da quello del profilo di provenienza e che non sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno dovrà dimostrare con atti formali di avere svolto, nel settore nel quale richiede di accedere, attività di servizio continuativo per un periodo non inferiore a 2 anni nell'ultimo quinquennio. In tal caso, l'anzianità di servizio sarà valutata, per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi, con un punteggio pari a quello previsto per il servizio prestato in un profilo dello stesso settore.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'Amministrazione procederà alla individuazione delle posizioni organizzative concordando con le organizzazioni sindacali i criteri generali di conferimento dei relativi incarichi in modo da assicurare la decorrenza degli stessi a partire dal gennaio 2001.

POSIZIONI SUPER

Nel rispetto di quanto stabilito nel CCNL 1998/2001 in fase di prima applicazione gli sviluppi economici "SUPER" saranno attribuiti, applicando i criteri concordati e riportati nel presente contratto integrativo, sulla base delle domande pervenute.

Le graduatorie saranno formulate secondo i criteri riportati nell'allegato B.

ALLEGATO B

(costituisce parte integrante dell'articolo 10 del presente Contratto Integrativo Nazionale)

Titoli valutabili per l'attribuzione degli sviluppi economici "super"

Allegato B**Scheda 1****Titoli valutabili per lo sviluppo economico C3S****TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)**

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Attinente al settore	Non attinente al settore
	Punti	Punti
Specializzazione post-laurea (Master; corsi di reclutamento SSPA; dottorato; abilitazione professionale; perfezionamento; seconda laurea)	12 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea	10	5
Perfezionamento post-laurea breve	8 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea breve	6	3
Diploma di scuola media superiore di II grado	2	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPESL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPESL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Reggenza di uffici di livello dirigenziale con provvedimento formalizzato precedente all'entrata in vigore del CCNL 1998/2001	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica C3	1,50
Restante anzianità di servizio	0,50

Allegato B**Scheda 2****Titoli valutabili per lo sviluppo economico C1S****TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)**

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Attinente al settore	Non attinente al settore
	Punti	Punti
Specializzazione post-laurea (Master; corsi di reclutamento SSPA; dottorato; abilitazione professionale; perfezionamento; seconda laurea)	12 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea	10	5
Perfezionamento post-laurea breve	8 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea breve	6	3
Diploma di scuola media superiore di II grado	2	

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica C1	1,50
Restante anzianità di servizio	0,50

Allegato B**Scheda 3****Titoli valutabili per lo sviluppo economico B3S****TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)**

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Punti
Diploma di laurea	12
Diploma di laurea breve	11
Diploma di scuola media superiore di II grado	10
Diploma di istituto professionale	7
Licenza media	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica B3	1,50
Restante anzianità di servizio	0,50

Allegato B**Scheda 4****Titoli valutabili per lo sviluppo economico A1S****TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)**

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Punti
Diploma di laurea	12
Diploma di laurea breve	11
Diploma di scuola secondaria di II grado	10
Diploma di scuola professionale	7
Diploma di scuola secondaria di I grado	4
Licenza elementare	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica A1	1,50
Restante anzianità di servizio	0,50

ALLEGATO C

(costituisce parte integrante dell'articolo 8 del presente Contratto Integrativo Nazionale)

**Titoli valutabili per l'ammissione ai corsi-concorsi previsti dall'art.15,
comma 1, lett. A) del vigente CCNL**

Allegato C

Scheda 1

Titoli valutabili per il corso-concorso finalizzato ad attuare i passaggi interni dalle posizioni economiche B3S, B3, B2 e B1 dell'area funzionale B alla posizione economica C1 dell'area funzionale C

TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Attinente al settore	Non attinente al settore
	Punti	Punti
Specializzazione post-laurea (Master; corsi di reclutamento SSPA; dottorato; abilitazione professionale; perfezionamento; seconda laurea)	12 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea	10	5
Perfezionamento post-laurea breve	8 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea breve	6	3
Diploma di scuola media superiore di II grado	2	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (a partire dal 1/1/1978)	3,00
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (fino al 31/12/1977)	0,50
Servizio prestato nella posizione economica ulteriormente inferiore	0,50
Restante anzianità di servizio	0,10

Allegato C**Scheda 2**

Titoli valutabili per il corso-concorso finalizzato ad attuare i passaggi interni dalle posizioni economiche A1S e A1 dell'area funzionale A alla posizione economica B1 dell'area funzionale B

TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Punti
Diploma di laurea	12
Diploma di laurea breve	11
Diploma di scuola secondaria di II grado	10
Diploma di scuola professionale	7
Diploma di scuola secondaria di I grado	4
Licenza elementare	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (a partire dal 1/1/1978)	2,00
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (fino al 31/12/1977)	0,50
Servizio prestato nella posizione economica ulteriormente inferiore	0,50
Restante anzianità di servizio	0,10

ALLEGATO D

(costituisce parte integrante dell'articolo 11 del presente Contratto Integrativo Nazionale)

**Titoli valutabili per l'ammissione ai corsi di riqualificazione previsti
dall'art.15, comma 1, lett. B) del vigente CCNL**

Allegato D**Scheda 1**

Titoli valutabili per il corso di riqualificazione finalizzato ad attuare i passaggi interni alle posizioni economiche C3 e C2 dell'area funzionale C

TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Attinente al settore	Non attinente al settore
	Punti	Punti
Specializzazione post-laurea (Master; corsi di reclutamento SSPA; dottorato; abilitazione professionale; perfezionamento; seconda laurea)	12 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea	10	5
Perfezionamento post-laurea breve	8 (valutabile solo se attinente al settore)	
Diploma di laurea breve	6	3
Diploma di scuola media superiore di II grado	2	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPEL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (a partire dal 1/1/1978)	1,50
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (fino al 31/12/1977)	0,50
Servizio prestato nella posizione economica ulteriormente inferiore	0,50
Restante anzianità di servizio	0,10

Allegato D**Scheda 2**

Titoli valutabili per il corso di riqualificazione finalizzato ad attuare i passaggi interni alle posizioni economiche B2 e B3 dell'area funzionale B

TITOLO DI STUDIO: (FINO A 12 PUNTI)

I punti, individuati nella seguente tabella per ciascuna tipologia, non sono cumulabili tra loro.

Dipendente in possesso di:	Punti
Diploma di laurea	12
Diploma di laurea breve	11
Diploma di scuola media superiore di II grado	10
Diploma di istituto professionale	7
Licenza media	2

ESPERIENZA E CAPACITA' PROFESSIONALE (FINO A 12 PUNTI)**Esperienza professionale (FINO A 6 PUNTI)**

Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione prima dell'entrata in vigore del presente C.I. fino a completamento del piano di formazione 2000.	0,20 max 5 corsi
Partecipazione a corsi organizzati dall'Amministrazione dopo l'entrata in vigore del presente C.I., a partire dal piano di formazione 2001	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPESL e AIPA senza valutazione finale	1
Aggiornamento professionale corsi SSPA, ISS , ISPESL e AIPA con valutazione finale	1,5
Docenza formalmente autorizzata svolta nell'ambito di corsi della SSPA	0,50
Docenza svolta nell'ambito di corsi organizzati dall'Amministrazione con incarico formalmente conferito.	0,50
Idoneità conseguita in corsi di riqualificazione per il passaggio interno alla posizione economica superiore ed in concorsi pubblici nella qualifica immediatamente superiore	1
Mansioni superiori relative al profilo a concorso conferite nei casi previsti dall'art. 24, commi 2 e 3, del C.C.N.L. successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo	0,1 x mese o frazione superiore a 15 gg (massimo punti 1)
Espletamento di incarichi aggiuntivi all'attività dell'ufficio di appartenenza (attività a scavalco) ovvero attività prestata per calamità naturali (o emergenze o sostituzioni) presso uffici periferici dell'amministrazione	0,1 x periodi complessivi di 30 gg anche non continuativi (massimo punti 1)

Valutazione dirigenziale (da 3 a 6 PUNTI)**Valutazione complessiva sulle capacità individuali-professionali**

Con riferimento a:

- Competenza professionale (conoscenza del proprio settore e padronanza degli strumenti di lavoro).
- Efficienza (capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di adattamento al cambiamento, rendimento).
- Capacità di iniziativa (capacità di affrontare i problemi individuando le soluzioni).
- Capacità di relazionarsi (capacità di lavorare in gruppo e/o collaborare con altri).

Il punteggio è attribuito dal dirigente con una motivata relazione. Tale valutazione dovrà essere preventivamente comunicata per presa visione all'interessato il quale, in caso di dissenso, potrà presentare, entro e non oltre 10 gg. lavorativi a decorrere dalla comunicazione, motivata richiesta di riesame della stessa da parte di apposita Commissione paritetica. Detta Commissione dovrà assumere e comunicare all'interessato, entro 30 gg. dalla richiesta di riesame, la propria decisione.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO (PUNTEGGIO MASSIMO CONSEGUIBILE 36)

Per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi di servizio prestato nella Pubblica Amministrazione vanno attribuiti i seguenti punti:

	Punti
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (a partire dal 1/1/1978)	1,00
Servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (fino al 31/12/1977)	0,50
Servizio prestato nella posizione economica ulteriormente inferiore	0,50
Restante anzianità di servizio	0,10



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
 MINISTERI - ENTI PUBBLICI - UNIVERSITÀ - E. P. RICERCA - AZIENDE AUTONOME - COMPARTO SICUREZZA

COORDINAMENTO
 NAZIONALE
 MINISTERO DELLA SANITÀ

li

Prot. n.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL Pubblica Amministrazione dichiara di ritenere inaccettabile il metodo usato dall'Amministrazione che, all'atto della sottoscrizione definitiva del CCNI Ministero della Sanità, ha inteso ridiscutere parti di accordo già siglate dalle delegazioni trattanti e sottoposte all'approvazione dei lavoratori.

In particolare si fa riferimento ai criteri generali per l'attribuzione delle posizioni Super e alla modifica delle tabelle relative ai corsi di riqualificazione e corsi-concorso.

La UIL Pubblica Amministrazione, che nel corso di più di un anno di trattativa, ha speso ogni suo impegno ed energia per la definizione dell'accordo e per migliorare costantemente le proposte dell'amministrazione, ritiene oggi che la mancata firma dell'accordo stesso costituirebbe un disconoscimento di fatto dell'impegno si qui profuso.

Pertanto sottoscrive l'accordo integrativo, ma esprime il proprio profondo dissenso sul metodo, ed in parte anche sul merito, delle ultime modifiche apportate al testo dell'intesa, non adeguatamente valutate in sede di trattativa e non sottoposte al giudizio dei lavoratori.

Riteniamo altresì indispensabile un ripristino di più corrette relazioni sindacali per il prosieguo dei negoziati che concernono l'aspetto attuativo dell'intesa.

UIL

Gianni

Sophia Meyer

Viale dell'Industria, 20 - 00144 Roma -

R^dB

RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
 FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO
 ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

-NOTA A VERBALE RdB-

La RdB non firma l'accordo sul contratto integrativo e si riserva di consegnare le firme dei dipendenti del Ministero Sanità per ottenere l'annullamento dell'accordo e la riapertura delle trattative. I motivi che ci portano a questa decisione sono i seguenti:

- 1) il contratto è privo di dati certi sui contingenti che dovrebbero transitare all'interno e all'esterno delle aree per l'anno 2001;
- 2) non assicura alcuna copertura finanziaria e in che misura si attinge dal F.U.A. 2001;
- 3) non sono definiti i tempi di attivazione delle procedure dei corsi di riqualificazione;
- 4) non impegna l'Amministrazione ad attivarsi per la richiesta dei fondi da destinare ai corsi - concorso;
- 5) per l'accordo F.U.A. 2000 non si capisce quale logica c'è dietro la previsione dei passaggi al "SUPER" solo per i C1 e i C3 (il CCNL 1998-2001 prevede i "SUPER" anche per i B3 e A).

CHIEDIAMO

che, al di là dei criteri di ammissione riportati in preintesa, l'Amministrazione utilizzi le risorse del F.U.A. 2001 in maniera tale da coprire la totalità (100%) dei dipendenti interessati al passaggio al livello già dal 01 gennaio 2001 (data giuridica ed economica).

COORDINAMENTO NAZIONALE MINISTERO SANITÀ

00183 ROMA - Via Appia Nuova, 96 tel. 06/7008872 r.a. FAX 06/7005631\

ROMA 09/12/2000



Statali **ANDCD**

Affiliata a CMT



FEDERAZIONE NAZIONALE DIPENDENTI COMPARTO MINISTERI

NOTA A VERBALE

Roma, 5 dicembre 2000

Questa O.S. non può condividere e sottoscrivere il Contratto Decentrato di Amm.ne per il Ministero della Sanità prendendo atto che in riferimento alle proposte avanzate dalla scrivente con nota del 20 novembre u.s. non vi è stata alcuna apertura su punti significativi e qualificanti.

In particolar modo, nell'ambito dell'area C si rimarca l'irrigidimento riguardo il punteggio del Titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso (diploma di istruzione di 2° grado) nell'ambito dei passaggi interni all'area stessa; la scrivente, infatti, chiedendo l'attribuzione di 3 punti, invece che 2 è convinta di non aver inserito elementi tali da stravolgere l'impianto dell'accordo.

Stefano Basso

Antonio Basso

NOTA A VERBALE

Lo scrivente O.S. FP CGIL, verificando che all'atto della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, sono intervenute unilateralmente modifiche non contrarie ai suoi criteri di assegnazione utili per l'acquisizione della posizione "sepi", espresse nel merito il proprio dissenso, non ritenendo utile e conveniente inserire l'ulteriore rettificazione da parte del dirigente -

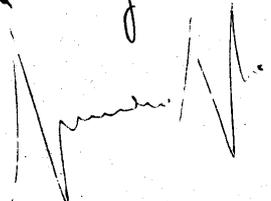
Cio' detto, fatti l'accordo, nel suo complesso, offre le migliori condizioni ed opportunità per i lavoratori e le condizioni di poter riconoscere le proprie professionalità, sottoscrivere l'accordo stesso -

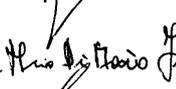
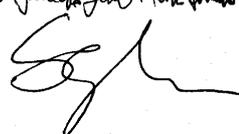
Nel metodo auspica che la stipulazione del c.i. apra una nuova e migliore stagione di relazioni sindacali -

FP CGIL
 Danbello
 Marco Bellucci

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano di dare immediatamente
 inizio alle procedure di riqualificazione,
 comunque assumendo l'impegno di
 ottenere una percentuale di
 attuazione non inferiore al
 70% nel 2001 -

La Deleg. in Parte Pubblica


OO. SS
 FP CGIL 
 FBS CISC 
 UIL PA 

DICHIARAZIONI A VERBALE DELLA PREINTESA DEL 21 LUGLIO 2000

CGIL

CISL

UIL

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che, successivamente all'entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale integrativo, l'accesso dall'esterno per il settore tecnico della prevenzione, dell'assistenza, della vigilanza e controllo sanitario, valutati i requisiti richiesti e gli elevati contenuti professionali svolti, dovrà avvenire a partire dalla posizione economica B3; per tanto le parti si impegnano nel considerare l'attuale posizione economica B2 per il settore sopra citato, ruolo ad esaurimento. Per il perseguimento delle finalità sopra indicate, le parti convengono sulla esigenza di favorire in via prioritaria, nei limiti delle disponibilità finanziarie e delle esigenze di funzionalità dell'Amministrazione, la più ampia estensione nei processi di riqualificazione del personale attualmente inquadrato nella posizione B2. **B1C2**

13/07/00

Anna B. Bell
Syl
[Signature]

