

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA – 2002/2005**

### **Art.1**

#### **Campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto integrativo di parte normativa**

Il presente contratto integrativo ha validità per il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2005 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Si applica a tutto il personale di ruolo dell'ICE - esclusi i dirigenti e i professionisti - in servizio alla data di sottoscrizione dello stesso.

Il presente contratto si applica anche al personale di nuova assunzione ed al personale che, nel corso della durata di vigenza del contratto stesso, viene inserito nell'organico dell'Ente a seguito di mobilità.

Gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo altra prescrizione, la quale avrà luogo nel rispetto di quanto previsto dall'art.4, c.3, del CCNL 2002-2005 fatta comunque salva la decorrenza degli sviluppi economici ex art.16 CCNL 1998-2001 così come previsto dall'accordo sull'utilizzo del trattamento accessorio dipendenti 2005.

Le disposizioni di cui al contratto collettivo integrativo stipulato il 15.2.99 e non modificate dal presente contratto valgono fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo e formano parte integrante della disciplina vigente.

### **Art.2**

#### **Relazioni sindacali**

La disciplina di riferimento per le relazioni sindacali è quella prevista dal CCNL 1998-2001 agli artt.4, 6 e 7 e 19, dal CCNL sottoscritto ad integrazione del CCNL stipulato il 16.2.99, nonché quella introdotta dagli artt.8 e 12 (c.8) del CCNL 2002-2005.

Le parti si danno atto che il sistema delle relazioni sindacali costituisce uno dei fattori principali per lo sviluppo e il miglioramento della qualità dei servizi della Pubblica Amministrazione, in grado di coniugare al meglio le aspettative e gli interessi dei lavoratori con le esigenze di natura funzionale.

Le parti riconoscono nelle forme di confronto sindacale individuate dalla contrattazione di comparto uno strumento efficace e significativo per affrontare e risolvere le problematiche connesse ai processi organizzativi e allo sviluppo del capitale intellettuale, patrimonio essenziale per un Ente erogatore di servizi quale l'ICE, al fine di ottimizzare il suo ruolo nell'ambito del Sistema Italia.

### **Art.3**

#### **Comitato per le pari opportunità - Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* - Commissione bilaterale per la formazione**

In attuazione dell'art.7 del CCNL 1998/2001 e degli artt.8 e 12 del CCNL 2002-2005 sono stati istituiti il Comitato per le pari opportunità, il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*, nonché la Commissione bilaterale per la Formazione, la quale ha carattere paritetico.

Le parti si danno reciprocamente atto che i suddetti organismi dovranno dotarsi di propri regolamenti e concorreranno attivamente a tutti gli aspetti operativi nelle materie di specifica competenza.

### **Art.4**

#### **Formazione del personale**

La formazione costituisce obiettivo strategico prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'Ente a tutela della identità dei valori assunti nei processi di definizione delle strategie attuative della missione dell'ICE; in tal senso assume una funzione primaria e permanente per la crescita professionale, lo sviluppo e la trasmissione delle conoscenze su tutto il personale in servizio, ai sensi dell'art.12 del CCNL 2002/2005.

L'aggiornamento professionale con la formazione sul posto di lavoro e soprattutto quello attraverso le altre forme previste dall'art.12, c.5, del CCNL 2002-2005 [iniziative di formazione a distanza che utilizzano le nuove tecnologie (formazione *on-line* o *e-learning*), di formazione mista aula e a distanza ("*blended learning*") - e di formazione attraverso comunità di pratica e di apprendimento] rappresentano le modalità formative primarie per garantire un alto livello qualitativo dei servizi resi.

La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento, in quanto obbligo del dipendente, dovrà essere agevolata dal Dirigente/Responsabile dell'ufficio e sarà equiparata a tutti gli effetti all'attività lavorativa.

Al finanziamento delle attività di formazione/aggiornamento si provvede nel rispetto di quanto previsto dal c.7 del citato art.12.

Nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6 lettera D) del CCNL 16.2.99 e secondo quanto previsto dall'art. 12 del CCNL 2002/2005, la Commissione bilaterale per la formazione partecipa con proposte all'elaborazione del piano annuale di formazione, effettua il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi, sulle modalità di pubblicizzazione e di partecipazione ai corsi di formazione e sull'utilizzazione delle risorse stanziare.

### **Art.5**

#### **Il sistema di classificazione del personale**

Il sistema di classificazione del personale appartenente alle aree A, B e C è quello previsto dall'art.13 del CCNL 1998-2001.

Il personale destinatario delle disposizioni di cui all'art.15, c.1 della L.88/1989, con le qualifiche di Ispettore Generale e di Direttore di Divisione, mantiene la propria qualifica nel rispetto di quanto previsto dall'art.13, c.5 del CCNL 1998-2001.

## **Art.6**

### **Il sistema dei passaggi interni**

In applicazione dell'art.15 del CCNL 1998-2001 e del successivo art.10 del CCNL 2002-2005, sono possibili passaggi interni:

- tra le aree;
- all'interno di ogni singola area.

Al fine di garantire una politica di programmazione delle risorse umane coerente con le esigenze di professionalità del sistema organizzativo dell'ICE e in grado di supportare il cambiamento organizzativo in atto, garantendo una distribuzione del personale il più possibile adeguata alle esigenze funzionali e strutturali dell'Ente, l'Istituto procede, nell'ambito della normativa vigente, della programmazione triennale degli effettivi fabbisogni di personale ed in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria, entro il 31 marzo di ogni anno, all'accertamento della disponibilità di posti per ciascuna posizione, anche in considerazione delle cessazioni dal servizio, dei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti.

In esito alla predetta verifica, l'Amministrazione, previo confronto con le OO.SS., definisce il fabbisogno operativo e i relativi contingenti e procede all'indizione di selezioni interne, sempre nel rispetto delle previsioni che impongono la garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno ove previsto dal vigente sistema di classificazione. Sarà tenuto, altresì, in debito conto, il personale da assumere in base alla disciplina sul collocamento obbligatorio dei soggetti diversamente abili.

La normativa di riferimento è quella prevista dalla legislazione vigente in materia nonché dalle disposizioni contenute nell'art.15, c.6 del CCNL 1998-2001 e nell'art. 10, punto 2, lettere a), b) e c) del CCNL 2002-2005.

I passaggi interni, fatta eccezione per quelli definiti più avanti dal successivo articolo 8 come sviluppi economici, realizzano, nell'ambito del modello organizzativo ed operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso di cui all'allegato A al CCNL 1998-2001.

Le modalità di passaggio tra le aree si realizzano, tenuto conto di quanto previsto all'art.19 c.1 lett. B sub a e sub b del CCNL 1998-2001 e all'art.10 c.2 lettera a) e b) del CCNL 2002/2005, con le procedure di cui all'art.7 e all'Allegato 1 del presente Contratto Integrativo ed avvengono, nei limiti e con le modalità previste dalla normativa vigente attraverso procedure selettive volte all'accertamento dell'idoneità e delle professionalità richieste, previo superamento di corso-concorso, che ha lo scopo di accertare l'idoneità e la professionalità richieste per il passaggio del personale dell'Ente, nell'ambito del sistema di classificazione, dell'area di appartenenza alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore.

I requisiti di ammissione, i criteri e le prove di selezione sono descritte nell'allegato 1) "Criteri e procedure per i passaggi interni ai sensi dell'art. 15 CCNL 1998/2001"

Le modalità di passaggio tra posizioni ordinali all'interno delle aree si realizzano, tenuto conto di quanto previsto dall'art.19 c.1 lettera A e lettera B sub a

del CCNL 1998-2001 e dall'art.10 c.2 lettere a) b) e c) del CCNL 2002/2005, nel rispetto di un adeguato e equilibrato accesso dall'esterno ove previsto dal vigente sistema di classificazione (allegato A al CCNL 1998-2001), con le procedure di cui all'art. 7 e dell'All. 1 del presente contratto integrativo. I percorsi di qualificazione e aggiornamento con il previsto esame finale per le posizioni all'interno di ciascuna area mirano ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze. I requisiti di ammissione, i criteri e le prove di selezione sono descritte nell'allegato 1) "Criteri e procedure per i passaggi interni ai sensi dell'art. 15 CCNL 1998/2001".

Alle selezioni interne di cui agli artt.15 e 16 del CCNL 1998/2001 (per quest'ultimo cfr. successivo art. 8) possono partecipare i dipendenti in servizio a tempo indeterminato non in prova in possesso dei requisiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa e da quelli eventualmente richiesti avuto riguardo alle posizioni ordinarie oggetto della selezione. I predetti requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine fissato nel bando di selezione per la presentazione della domanda. La permanenza in servizio deve sussistere fino alla data di approvazione della graduatoria.

### **Art.7 Procedure di selezione**

Le procedure di selezione per i passaggi interni al sistema di classificazione si conformano ai seguenti principi:

- a) modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione al ruolo da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità.

Dette procedure selettive si sviluppano mediante:

- a) indizione dei bandi di selezione, dopo aver previsto e garantito per la copertura dei posti un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno, ove previsto dal vigente sistema di classificazione, mediante una riserva agli interni di una percentuale non inferiore al 50%, fermo restando quanto sarà stabilito per ogni singola posizione; sarà possibile accedere alle prove relative alle varie posizioni ai sensi dell'all. A al CCNL 1998-2001;
- b) realizzazione della fase di selezione dei candidati ammessi, sulla base di criteri e metodologie formulati previo confronto con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art.19 CCNL 1998-2001.

### **Art.8 Sviluppi economici: modalità di attribuzione**

Gli sviluppi economici all'interno delle Aree, che determinano l'accesso alle posizioni A3, B3, C2 e C5, sono attribuiti al personale in possesso di un'anzianità di almeno un anno rispettivamente nelle posizioni A2, B2, C1 e C4.

Tali posizioni vengono attribuite sulla base dei criteri di cui all'allegato 2 del presente contratto integrativo.

La graduatoria finale avrà validità 24 mesi dalla data della sua approvazione per i posti che si renderanno disponibili, fermi restando eventuali variazioni apportate dal successivo CCNL.

## **Art.9 Commissioni**

Le commissioni esaminatrici, istituite per i passaggi di cui all'art.15, c.1, lettere a) e b) del CCNL 1998-2001, sono costituite da esperti di provata competenza, scelti tra dirigenti dell'Amministrazione, integrati da docenti e/o esperti di lingue, di informatica e di organizzazione del lavoro, che non siano componenti degli Organi di amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.

Le Commissioni sono nominate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale e sono composte da almeno tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente.

Almeno un terzo dei posti di componente della Commissione, salvo motivata impossibilità, è riservato alle donne in conformità all'art.57 del D.Lgs.165/2001.

La Commissione di valutazione per gli sviluppi economici è composta da membri interni all'Istituto, nominati dal Consiglio di Amministrazione.

## **Art.10 Il trattamento economico ed il sistema indennitario**

Si conferma quanto disposto nel precedente contratto integrativo relativamente al sistema delle indennità.

Eventuali modifiche degli importi e delle tipologie di indennità saranno definite nella parte di contrattazione economica.

## **Art.11 Part time e forme di lavoro flessibile**

Le parti si impegnano a definire, in una apposita sessione da effettuarsi entro **tre** mesi dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo, accordi in tema di part-time e di telelavoro.

## **Art 12 Posizioni organizzative – Valutazione delle prestazioni**

Le parti si impegnano a definire, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo, la revisione dell'articolazione delle posizioni organizzative in

essere alla luce delle esigenze dettate dalla evoluzione del sistema organizzativo nonché eventualmente dei criteri di assegnazione.

Sarà altresì oggetto di contrattazione integrativa il numero delle posizioni organizzative, nonché l'individuazione delle posizioni organizzative eventualmente incompatibili con una prestazione di lavoro a tempo parziale nonché la regolazione di una nuova metodologia di valutazione delle prestazioni, basata su indicatori e standard di riferimento.

### **Art.13 Rotazione del Personale**

La rotazione del personale costituisce –sia all'interno della Sede centrale che tra questa e le reti Italia ed estera- un obiettivo prioritario dell'Istituto, il cui raggiungimento assicura il regolare accrescimento delle esperienze professionali dei dipendenti. All'inizio di ogni anno pertanto l'Amministrazione solleciterà i dipendenti a dichiarare le proprie disponibilità in tal senso. Il Direttore Generale, i Direttori di Dipartimento ed i Dirigenti Coordinatori regionali valuteranno le proprie esigenze di personale anche in base alle suddette dichiarazioni di disponibilità, ed assicureranno la crescita professionale dei dipendenti nel quadro delle attività e delle esigenze ritenute prioritarie per l'Istituto.

### **Art.14 Clausola di salvaguardia**

Le clausole indicate nel presente regolamento che dovessero risultare incompatibili con normativa legislativa ovvero contrattuale successiva si intenderanno automaticamente abrogate ovvero sostituite nel senso indicate dalle stesse.