

**MINISTERO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA**

**DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL
PERSONALE E DEI SERVIZI DEL TESORO**

**Contratto integrativo di Amministrazione relativo al personale
del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione
Economica per il quadriennio 1998/2001.**

Il giorno 20 marzo 2000, presso il Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica si sono riunite la delegazione di parte pubblica, presieduta dal Capo del IV° Dipartimento dott. Giancarlo Del Bufalo, e le Organizzazioni Sindacali per procedere alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Integrativo di Amministrazione 1998/2001, in attuazione del C.C.N.L. relativo al personale del comparto dei Ministeri per il quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999.

Le parti

visto l'esito positivo dell'accertamento della compatibilità economico-finanziaria effettuato, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 16/2/1999 nonché ai sensi dell'art. 20, c.1, lettera e, della legge 23/12/1999 n° 488;

preso atto delle rettifiche apportate al testo per alcuni errori materiali e di alcune integrazioni concordate;

sottoscrivono

l'allegato Contratto Integrativo di Amministrazione 1998/2001.

La delegazione di parte pubblicaLa delegazione sindacale

F.P. C.G.I.L.

C.I.S.L. F.P.S.

U.I.L. P.A.

S.A.L.T. U.N.S.A.

F.A.S.

CISAL-FAS.....

R.d.B.....

U.G.L.....

MINISTERO DEL TESORO, DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI DEL
TESORO

Premessa

Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica costituisce un elemento fondamentale per accompagnare e sostenere il processo di riordino e di ammodernamento dell'Amministrazione, in relazione alle funzioni ed agli obiettivi riguardanti lo svolgimento delle attività istituzionali collegate all'azione del Governo nelle materie di competenza.

Il Contratto Integrativo supporta tale processo e favorisce la valorizzazione delle risorse umane da conseguirsi mediante:

un forte impulso delle attività di formazione e riqualificazione professionale del personale;

una più mirata erogazione dei compensi incentivanti la produttività anche attraverso una adeguata riorganizzazione del lavoro finalizzata a semplificare e migliorare l'azione amministrativa.

Nell'ambito del processo di riforma del Ministero e della conseguente riorganizzazione del lavoro, il Contratto Integrativo utilizzando tutti gli istituti contrattuali e consolidando il sistema delle relazioni sindacali tracciato nel CCNL, in particolare la contrattazione integrativa sia a livello di Amministrazione che a livello locale, dovrà essere finalizzato a valorizzare la professionalità dei dipendenti, a facilitare la riorganizzazione del lavoro, ad incentivare la produttività ed a sviluppare l'efficienza e l'efficacia dell'attività dell'Amministrazione.

Il nuovo sistema di classificazione del personale sarà orientato, conformemente all'evoluzione dei modelli organizzativi, al superamento delle rigidità che caratterizzavano il precedente ordinamento professionale.

Pertanto considerata la rilevanza che in tale contesto assume il sistema delle relazioni sindacali, si richiede un apporto costruttivo e responsabile sia da parte della Dirigenza che da parte delle OO.SS. e delle R.S.U., al fine di pervenire ad intese sulle varie tematiche contrattuali, anche attraverso lo strumento della concertazione.

Campo di applicazione

Il presente Contratto si applica esclusivamente al personale delle aree A – B e C, di cui all'art. 13 del CCNL, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed al personale con rapporto di lavoro part-time del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, nonché, per gli istituti previsti dal CCNL 98/2001, al personale comandato da altre Amministrazioni ove non espresso diversamente.

Non si applica al personale con qualifica di Dirigente.

Durata del Contratto, tempi e procedure di applicazione

Il Contratto Integrativo ha validità per il periodo 1 gennaio 1998 – 31 dicembre 2001.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo a quello di sottoscrizione in via definitiva, salvo diversa prescrizione.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione in via definitiva.

L'avvenuta sottoscrizione viene portata a conoscenza di tutti gli Uffici, centrali e periferici, con idonea pubblicità da parte del Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del tesoro e tramite pubblicazione nel Bollettino Ufficiale.

Con cadenza annuale vanno individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo unico di Amministrazione; quindi si procede con la contrattazione integrativa di Ministero per l'utilizzazione del Fondo stesso.

Le materie e gli istituti regolati dal presente Contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive in particolare per quanto attiene alle materie che il CCNL disciplinerà nel corso della vigenza ed in presenza di condizioni di miglior favore.

Ulteriori fasi di contrattazione integrativa di Ministero potranno svilupparsi a seguito delle verifiche annuali derivanti dall'attuazione del processo di riforma e di riordino dei servizi del Dicastero od, anche, a seguito di altri processi riformatori che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente accordo.

Entro cinque giorni dalla stipula il Contratto Integrativo, o le sue eventuali integrazioni, è inviato ai competenti Uffici per la verifica della compatibilità economico-finanziaria (art.5, CCNL del 16/2/99 e art. 20, c.1, lett. e della L. 23/12/99 n. 488).

Trascorsi trenta giorni dall'inoltro, in mancanza di rilievi, il Contratto Integrativo viene sottoscritto definitivamente ed acquista piena efficacia e validità giuridica.

In caso di rilievi da parte del predetto organismo la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni.

Alla scadenza il presente Contratto, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, si rinnova tacitamente e comprenderà gli eventuali aumenti che saranno attribuiti dai CCNL e quelli che saranno individuati nell'incontro periodico annuale sulla composizione e quantificazione del Fondo.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Integrativo.

Relazioni sindacali

In considerazione delle trasformazioni che stanno interessando ed interesseranno il Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, della conseguente riorganizzazione dei servizi ed, anche, della delicata fase di attuazione della nuova scala classificatoria, è di fondamentale importanza attivare corrette e costruttive relazioni sindacali.

Le modifiche legislative e contrattuali in tema di rappresentatività sindacale ed il ruolo attribuito agli organismi di rappresentanza unitaria del personale a livello di posto di lavoro (RSU), esigono che il nuovo sistema di relazioni sindacali, previsto dal CCNL, sia caratterizzato da comportamenti coerenti presso le sedi centrali e quelle periferiche.

L'attività sindacale è considerata a tutti gli effetti parte integrante e attiva dei processi di riqualificazione e produttivi.

Le parti sottolineano la necessità che, in tutte le sedi di contrattazione integrativa locale, sia assicurato il pieno rispetto delle prerogative sindacali e delle procedure della contrattazione, della informazione preventiva e successiva, della consultazione e della concertazione.

Particolare attenzione e sensibilità va posta nello sviluppo dell'innovativo istituto della concertazione, che, attraverso un ampio confronto tra le parti sociali, ha la finalità di ricercare la possibilità di pervenire ad accordi sulle materie di comune interesse, nella convinzione che tale procedura sia idonea a risolvere i problemi ed a garantire sia il miglioramento dei servizi sia una maggiore tutela del personale dipendente.

Pertanto, al fine di sviluppare un costruttivo confronto, l'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. la più ampia informazione, preventiva e successiva, sulle diverse tematiche di particolare rilevanza che interessano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

In tale ottica la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. si impegnano, ognuna per la propria competenza, a favorire lo sviluppo delle previste relazioni sindacali a livello locale, anche mediante momenti di coinvolgimento formativo e di responsabilizzazione della Dirigenza e delle Rappresentanze Sindacali sui contenuti del presente accordo.

La delegazione trattante per la contrattazione integrativa di livello locale è costituita :

per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto;

per la parte sindacale:

- dalle RSU;
- dalle OO.SS. di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

Le riunioni e le trattative, di norma, vengono convocate dall'Amministrazione al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile i dirigenti sindacali, componenti le delegazioni trattanti, in deroga all'art. 10, 3° comma del CCNQ del 7 agosto 1998, vengono considerati in attività di servizio, garantendo comunque l'esercizio delle libertà sindacali.

In caso di controversie sull'interpretazione e l'applicazione di parti del presente Contratto o del CCNL, le parti si impegnano, prima di dare attuazione a qualsiasi iniziativa, a comunicare per iscritto le motivazioni che danno luogo al contenzioso e si obbligano a promuovere entro quarantotto (48) ore un incontro per giungere ad un tentativo di conciliazione per le tematiche di propria competenza o richiedere ai soggetti contrattuali, di livello superiore (OO.SS. nazionali di Comparto e ARAN), una interpretazione della norma controversa.

Nel frattempo rimangono sospesi tutti gli atti e le iniziative delle parti.

Per le materie oggetto di contrattazione integrativa, di informazione preventiva e successiva, di consultazione e di concertazione, a livello di Amministrazione ed a livello locale, si rinvia alla normativa definita nel CCNL.

In questo quadro l'Amministrazione si impegna, tuttavia, a sottoporre alle OO.SS. l'informazione necessaria, anche al fine di sviluppare un reale processo di contrattazione e concertazione, su tutte le questioni di particolare rilevanza che interessano il rapporto di lavoro dei

dipendenti, anche in relazione a quanto contenuto nel CCNL e nel decreto legislativo n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, fra cui:

a) a livello nazionale:

- criteri generali per la organizzazione degli Uffici centrali e periferici in riferimento anche alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- criteri per la determinazione delle piante organiche e dei carichi di lavoro;
- criteri per il conferimento delle mansioni superiori;
- politiche occupazionali, con particolare riferimento ai percorsi formativi e di riqualificazione;
- elevazione dei posti da conferire a part-time;
- criteri per conferimento delle posizioni organizzative;
- programmi formativi, includendo in questa dicitura tutte le iniziative attivate dalle strutture dell'Amministrazione;
- criteri per l'individuazione del personale da coinvolgere nei processi formativi;
- costituzione del Fondo Unico di Amministrazione;
- progetti di produttività e indennità;
- mobilità del personale;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di attuazione e misure per favorire le pari opportunità;
- servizi sociali;
- modalità e criteri di adesione al fondo di previdenza integrativa;
- Pari opportunità;
- Criteri generali per l'erogazione di turni, straordinari, reperibilità ed indennità varie.
- a livello locale :
- definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- orario di lavoro;
- criteri per la distribuzione degli incentivi alla produttività ed individuazione delle posizioni coperte dalle indennità;
- attuazione dei criteri per la individuazione del personale da coinvolgere nei processi di formazione;
- attuazione dei programmi di formazione e riqualificazione;
- attuazione dei processi di mobilità;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- servizi sociali;
- pari opportunità;
- determinazione dei fabbisogni di straordinario, turni e reperibilità;

-modalità di attuazione dei punti precedenti.

Per tutte le materie oggetto di contrattazione è sentito preventivamente il Comitato per le pari opportunità (art. 7 del CCNL di comparto).

Organismi bilaterali

Al fine di favorire la partecipazione ai momenti di riforma e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione, e di verificare i risultati dell'azione amministrativa in relazione al presente Contratto sono istituiti, entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente accordo, appositi comitati, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione e dalle OO.SS. nazionali firmatarie del CCNL di comparto, ai sensi dell'art. 6, lett. D) e dell'art. 7 del CCNL.

La composizione degli organismi, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Si concorda la costituzione dei seguenti comitati:

Comitato sulla riforma, la riorganizzazione ed il riordino del Ministero, sulle piante organiche e la mobilità nonché sull'organizzazione del lavoro e la formazione del personale;

Comitato per le pari opportunità;

Commissione sui servizi sociali;

Osservatorio sulla qualità dei servizi e del rapporto con l'utenza;

Commissione per la verifica dell'applicazione del Contratto Integrativo di Amministrazione, con particolare riguardo alle tematiche relative ai criteri di erogazione dei compensi correlati alla produttività, ai criteri per l'attribuzione delle posizioni super, ai criteri per la valutazione delle potenzialità ai fini dei passaggi interni alle aree nonché per l'individuazione dei nuovi profili professionali ovvero per una diversa denominazione o ricollocazione di quelli esistenti nelle aree.

Tali organismi si riuniscono periodicamente, almeno ogni quattro mesi, ad eccezione della Commissione per la individuazione dei nuovi profili che inizierà i lavori entro il mese di gennaio 2000.

Ai componenti di tali organismi deve essere fornita tutta la documentazione utile ad un ottimale svolgimento dei propri compiti.

L'Amministrazione favorisce l'operatività dei Comitati, garantendo la strumentazione idonea al loro funzionamento.

Relativamente alla ridefinizione delle piante organiche e dei profili l'attività delle Commissioni è elemento di supporto alla negoziazione di Ministero che, per le materie in questione, si dovrà concludere entro il mese di marzo 2000.

Fondo unico di amministrazione

L'Amministrazione, per ogni esercizio finanziario di validità del presente contratto, consegnerà ed illustrerà alle OO.SS. una tabella analitica per individuare la consistenza del Fondo Unico di Ministero, fornendo le informazioni e la documentazione necessarie per un esame dettagliato delle fonti di finanziamento che concorrono, ai sensi dell'art. 31 del CCNL, alla costituzione del Fondo stesso.

La determinazione del Fondo verrà effettuata in via provvisoria all'inizio dell'anno (entro gennaio) e successivamente integrata in relazione alla disponibilità delle necessarie informazioni.

Le tabelle con la determinazione del Fondo Unico, per ogni anno di vigenza del presente Contratto Integrativo di Ministero, saranno parte integrante dello stesso.

L'utilizzo del Fondo unico deve dare concreta attuazione al potenziale innovativo del CCNL, attraverso il finanziamento degli istituti contrattuali in particolare il nuovo sistema di classificazione.

Nella consapevolezza dell'importanza di questi elementi l'Amministrazione ha assunto, nell'intesa sottoscritta il 3 agosto 1999, precisi impegni su alcuni aspetti fondamentali mentre con l'emanazione dei decreti ministeriali relativi agli uffici centrali e a quelli provinciali è ormai definita la nuova struttura organizzativa del Ministero unificato.

Il completamento del processo di riforma e la reale unificazione del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, necessitano di ulteriori punti qualificanti che ne stabiliscano la compiutezza:

Istituzione del ruolo unico e ridefinizione delle dotazioni organiche

Entro il 31 dicembre 1999 sarà completato il ruolo unico ed entro il 31 marzo 2000 si provvederà alla definizione delle nuove dotazioni organiche e dei relativi profili professionali.

Organizzazione del lavoro

Il nuovo sistema classificatorio previsto dal CCNL prefigura il superamento dell'attuale frammentazione delle figure professionali e il loro riaccorpamento intorno a due funzioni fondamentali: una di tipo deliberante/specialistica e una di tipo istruttorio/di supporto. La concreta ricomposizione delle attuali mansioni intorno a queste due funzioni, che peraltro trova già applicazione almeno in alcuni settori dell'Amministrazione, va valutata in relazione all'effettivo funzionamento dei singoli uffici anche in connessione alla revisione dei singoli processi amministrativi e all'utilizzo di nuove tecnologie. L'organizzazione del lavoro, anche se basata sul riaccorpamento delle attuali mansioni nelle due funzioni sopra richiamate, non può che essere un processo in continua evoluzione legato alle interconnessioni tra obiettivi dell'attività dei singoli uffici, strumenti disponibili e professionalità esistenti. Si ritiene necessario che ogni progetto di informatizzazione o di revisione degli attuali sistemi informatici sia accompagnato dalla ridefinizione dei relativi procedimenti amministrativi oltre che dalla formazione del relativo personale.

Definizione obiettivi e valutazione dei risultati

Un elemento centrale della riforma della P.A. è costituito dalla programmazione degli obiettivi e dalla valutazione dei risultati che consentirà di dare concretezza al principio della responsabilità dei dirigenti. Gli obiettivi di carattere generale indicati dal Ministro nella direttiva annuale dovranno essere esplicitati e resi operativi individuando specifici obiettivi per i singoli uffici e i relativi parametri per la valutazione dei risultati. Questi meccanismi hanno finora trovato solo parziale applicazione nell'ambito del Ministero e dovranno essere completati e resi operativi anche al fine di rendere possibile un più stretto legame tra retribuzione accessoria, sia per quanto riguarda i dirigenti sia per la remunerazione della produttività collettiva e individuale degli altri dipendenti, e i risultati stessi dell'azione amministrativa. La predisposizione in corso di un sistema di controllo di gestione fornirà alla contrattazione ulteriori elementi per la definizione dei meccanismi di valutazione dei risultati.

Formazione e riqualificazione del personale

Il programma di formazione dovrà essere indirizzato all'insieme del personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale, e finalizzato non soltanto allo sviluppo economico all'interno delle aree e tra le aree ma anche allo sviluppo dell'apporto professionale dei dipendenti, fattore basilare su cui si fonda il miglioramento qualitativo dell'attività istituzionale svolta nel Ministero. In tale ambito dovrà essere rivolta adeguata attenzione alla formazione finalizzata alla diffusione della cultura dell'innovazione coerente con la riforma complessiva della P.A. e quella specifica del Ministero, nonché alla corretta applicazione del contratto al fine di utilizzarne pienamente le potenzialità innovative. Dovranno, pertanto, essere individuate tutte le risorse disponibili e si dovrà sottoporre alla autorità politica l'esigenza di altre risorse aggiuntive necessarie per la piena realizzazione del programma.

UTILIZZO DEL FONDO UNICO

a) Produttività e trattamento economico

Un elemento centrale della Riforma della P.A. e del Ministero del Tesoro, Bilancio e P.E. è costituito dalla programmazione degli obiettivi e dalla conseguente valutazione dei risultati.

Elemento questo che consente di dare concretezza al principio di responsabilità del personale dirigente nonché di stimolare l'apporto partecipativo del personale.

Gli obiettivi di carattere generale, indicati dal Ministro nella direttiva annuale, devono trovare esplicitazione e operatività con l'individuazione di specifici obiettivi attribuiti ai singoli uffici.

La quantificazione della produttività non può prescindere dall'individuazione di obiettivi per i quali serve indicare la programmazione, l'organizzazione, la realizzazione ed il controllo e nel loro interno individuare le risorse umane, strumentali e finanziarie che necessitano presupponendo tempi e modalità di verifica.

La riforma del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e. ha comportato una ridefinizione delle strutture oltre che una revisione delle funzioni.

Dalla ridefinizione delle strutture è derivato un processo, in fase di completamento, di nuova dislocazione del personale con conseguente riorganizzazione degli Uffici anche sulla base della riarticolazione delle funzioni presso gli stessi.

La revisione delle funzioni conseguente non solo alla Riforma del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, ma anche agli obblighi di semplificazione ha comportato una rivisitazione dei modelli organizzativi precedenti sottoponendo il personale a carichi di lavoro, pur quantitativamente uguali agli anni precedenti, qualitativamente di molto superiore al passato.

In relazione agli obiettivi del Ministero sono da tenere in prima considerazione le attività prettamente istituzionali oltre quelli che annualmente vengono indicati dal Ministro o dalle norme che vedono interessato il Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e..

Relativamente alle attività istituzionali gli obiettivi potrebbero essere individuati, tra l'altro, nel rispetto e nella riduzione dei tempi previsti dai Regolamenti Ministeriali emanati ai sensi della legge 241/90.

Gli stessi regolamenti nel dare corso agli obiettivi istituzionali delineano l'organizzazione, le risorse impegnate ed i tempi di attuazione delle procedure determinando la quantità e la qualità del servizio e nel contempo attuano un effetto di controllo interno ed esterno da parte del beneficiario finale dello stesso servizio.

All'apparenza potrebbe sembrare un obiettivo minimo, nella sostanza, non risultando particolari rilievi sui modelli utilizzati, è un risultato notevole poiché è stato ottenuto in presenza delle grandi trasformazioni di questo Ministero e delle grandi innovazioni in esso introdotte.

Fra queste si ricordano la riorganizzazione degli uffici periferici del tesoro a seguito del trasferimento di funzioni e di personale all'INPDAP, l'entrata in vigore e l'attuazione del mandato informatico, le innovazioni introdotte dalle nuove norme in materia di Contabilità pubblica, lo snellimento delle procedure ed il maggior ricorso alle risorse finanziarie stanziare per le politiche di sviluppo, l'attivazione di nuovi patti territoriali, la ricollocazione delle funzioni e del personale presso il Dipartimento del personale con la gestione unificata in termini organici ed economici di tutto il personale del Ministero creando economie di scala, unendo a tutto questo l'attuazione delle norme che sempre più spesso ed al di fuori da qualsiasi programmazione richiedono l'intervento del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e..

E' evidente che per gli anni successivi, a partire dal 2000 ed anche in virtù della Riforma, occorrerà riscrivere i Regolamenti in funzione dell'obbligo di semplificazione e delle nuove competenze che richiedono un intervento sempre più qualificato e meno parcellizzato.

Obiettivo plausibile per gli anni 2000 e 2001, oltre alla revisione dei modelli organizzativi, può essere la contrazione dei tempi medi di prestazione.

Alla produttività collettiva ed individuale sono destinate le risorse del Fondo Unico di Ministero che residuano dopo aver detratto le somme occorrenti per il pagamento delle indennità previste e quantificate nel presente accordo e le somme destinate alla progressione nell'ambito delle aree e quantificate analiticamente in apposita scheda allegata al presente accordo.

Destinatari dei compensi per la produttività, di cui al presente punto, sono anche i soggetti i cui servizi sono equiparati, a tutti gli effetti, al servizio pieno prestato nell'Amministrazione e l'ammontare degli stessi è determinato dalla media della quota pro capite presa a riferimento per la quantificazione dei Fondi di Sede.

La contrattazione locale, relativamente agli obiettivi assegnati al singolo Ufficio ed ai processi connessi alla riorganizzazione dello stesso, nell'erogazione delle risorse dovrà tenere conto di elementi quali l'assiduità partecipativa alla gestione dei processi ordinamentali, l'utilizzo di risorse strumentali che siano innovative rispetto alle normali procedure, la responsabilità nei procedimenti amministrativi, i rapporti con l'utenza, lo svolgimento di compiti che comportano rischi per maneggio di danaro e infine l'apporto individuale sulla base di criteri da definire ivi compresi la presenza e la valutazione da parte del Dirigente dell'Ufficio.

In caso di mancato accordo verrà redatto apposito verbale - da trasmettere per informazione, con tempestività, al Dipartimento dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi del Tesoro ed alle OO.SS. Nazionali - nel quale dovranno inequivocabilmente essere trascritte le posizioni delle parti ed i motivi di impedimento dell'accordo.

Le parti, a decorrere dalla data della verbalizzazione del non accordo, hanno a disposizione altri 30 giorni, senza ulteriori proroghe, per un tentativo di risoluzione della controversia contrattuale, rivolgendosi ai Nuclei paritetici interregionali di valutazione degli accordi locali, istituiti con il presente Contratto Integrativo di Amministrazione.

A regime, per gli anni 2000 e 2001, il pagamento avverrà per una quota il 30 luglio di ogni anno e la restante quota nell'arco temporale 10-15 dicembre di ogni anno.

Nei bollettini utilizzati per la quietanza di pagamento del salario accessorio dovranno, di norma, essere chiaramente indicati tutti i parametri di riferimento utilizzati per la determinazione dell'importo spettante.

b) Anno 1999

Al personale dipendente che nell'anno 1999 ha consentito il raggiungimento degli obiettivi sopra elencati spetta il trattamento economico accessorio con le modalità di seguito indicate:

per il 1999, tenuto conto che non si è ancora concretizzata l'elaborazione degli obiettivi specifici per i singoli uffici, si conviene di utilizzare comunque la somma di £ 48 miliardi per il pagamento, entro febbraio 2000, a tutto il personale di un premio di produttività, calcolato sulla base delle presenze effettive, in relazione alla appartenenza alle tre aree professionali A, B e C con parametri rispettivamente di 100, 125 e 145.

Le assenze saranno regolate secondo i criteri adottati per l'erogazione della Indennità di Amministrazione di cui all'art. 34, allegato B, tabella 1 del CCNL 1994-1997.

Le economie derivanti dal paragrafo precedente incrementeranno la quota di risorse destinata ai fondi di sede per la produttività dell'anno 2000.

La parte restante del Fondo Unico di amministrazione andrà ad incrementare la quota di produttività destinata ai Fondi di Sede per l'anno 2000.

c) Anni 2000 e 2001

Per gli anni 2000 e 2001 la costituzione dei Fondi di Sede dei Dipartimenti Centrali, degli Uffici Centrali del Bilancio e dei Dipartimenti Provinciali, con decorrenza temporale 1° gennaio ed in rapporto alle risorse economiche del Fondo Unico di Ministero destinate complessivamente alla produttività collettiva, sarà così determinata:

il 65% delle risorse complessive sulla base delle dotazioni organiche teoriche;

il restante 35% in relazione ai risultati raggiunti.

Fin quando l'Amministrazione non avrà provveduto a introdurre i meccanismi di valutazione dei risultati si applicherà soltanto il primo criterio.

Apposita scheda con l'importo del Fondo per ogni Sede sarà allegata al presente contratto Integrativo.

In ogni caso il trattamento economico accessorio deve prevedere una retribuzione che non deve superare un rapporto da 1 a 2 per il 2000 e da 1 a 3 per il 2001.

d) Criteri di riferimento per la contrattazione locale

Per gli anni 2000 e 2001 nell'ambito della contrattazione decentrata locale si stabiliscono i criteri e le procedure per l'utilizzazione del Fondo di Sede.

Per la definizione dei criteri si dovrà tenere conto di quanto previsto al punto a) del presente capo e di ulteriori elementi quali possono essere:

una parte del Fondo di Sede può essere destinata, sulla base di criteri concordati, alla remunerazione del personale che ha concorso alla realizzazione di particolari progetti o al raggiungimento di specifici obiettivi, sui quali verrà assicurata la più ampia informazione preventiva;

un'altra quota può essere utilizzata per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale, sulla base di criteri e parametri preventivamente contrattati a livello locale, per una percentuale del 10% d'incidenza sulla quota destinata al Fondo di Sede.

Tra tali criteri dovrà essere considerata anche la valutazione del dirigente nell'attività svolta dal personale alle proprie dipendenze. Tale valutazione dovrà essere convalidata dal diretto superiore gerarchico ed essere preventivamente discussa con gli interessati, i quali, in caso di dissenso, potranno chiedere un esame della stessa da parte della Commissione di verifica dell'applicazione dell'accordo integrativo di Amministrazione.

Con appositi accordi decentrati dipartimentali si potrà provvedere ad individuare le attività, non considerate nel presente accordo, per le quali sarebbe opportuno prevedere forme d'incentivazione o di tutela.

e) Obiettivi e risultati

Nell'ambito della produttività collettiva, la quota di risorse economiche del Fondo di sede, collegata ai risultati raggiunti e quantificata con le modalità di cui al numero 2 del punto c), viene corrisposta per ciascuna posizione economica - mutuando i criteri degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione dell'Indennità di amministrazione ex CCNL 1994/1997 – in rapporto al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati, con le seguenti modalità:

conseguimento totale 100% della quota

conseguimento pari al 90% 100% della quota

conseguimento pari al 70-89% 80% della quota

conseguimento pari al 50-69% 60% della quota

conseguimento inferiore al 50% 0% della quota

In caso di conseguimento parziale e/o conseguimento inferiore al 50% dell'obiettivo, le risorse non erogabili saranno utilizzate per incrementare l'ammontare complessivo del Fondo Unico di Amministrazione dell'anno successivo.

f) Corresponsione acconti sulla produttività

Per gli anni 2000 e 2001 si concorda l'erogazione, nel mese di maggio, di un acconto sulla produttività collettiva a favore del personale, che sarà oggetto di successivo conguaglio, nel rispetto degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti, secondo i seguenti parametri economici:

Posizione economica A	1700.000
""B	1800.000
""B	2900.000
""B3	1.000.000
""C1	1.100.000
""C2	1.200.000
""C3	1.300.000

Nell'attribuzione degli importi corrisposti a ciascun dipendente a titolo di acconto sulla produttività collettiva si terrà conto dell'effettiva presenza in servizio del personale mutuando i criteri degli istituti normativi utili ai fini della corresponsione dell'Indennità di Amministrazione ex CCNL 1994-1997.

Fermo restando che gli importi sopra indicati sono da ritenersi come limite massimo da erogare a titolo di acconto sulla produttività, la spesa complessiva relativa non può superare il 35% della quota del Fondo Unico di Ministero destinata alla produttività collettiva.

g) Clausole contrattuali

Le parti convengono che i pagamenti delle indennità di cui ai successivi paragrafi h) e i) vengano effettuati con cadenza minima trimestrale.

Sarà garantita, con la medesima cadenza trimestrale, la corresponsione delle indennità previste per i centralinisti non vedenti e per il personale soggetto a rischi per radiazioni.

h) Indennità di turno

L'Amministrazione si impegna, anticipatamente all'organizzazione del lavoro con turnazione, ad utilizzare tutti gli strumenti idonei affinché il fattore umano non sia indispensabile all'espletamento del servizio in turni, in particolare quello notturno.

A tal fine la stessa si impegna a predisporre un piano di ammodernamento e di riorganizzazione dei settori interessati in modo che, in prospettiva futura, l'arco temporale di impegno del fattore umano ricada in un orario compreso fra le ore 6.30 – 21.00.

Per turno deve intendersi un'attività lavorativa predeterminata per specifiche tipologie di funzioni e di uffici che non può essere fronteggiata esclusivamente con il ricorso a prestazioni di lavoro ordinario, flessibilità dell'orario di lavoro e recupero dei tempi non lavorati, comunque assolto nell'ambito dell'orario di servizio. A tal fine deve considerarsi in turno il personale che si avvicenda in modo da garantire, a rotazione, la copertura massima dell'orario di servizio previsto.

Gli emolumenti in parola competono, ai sensi dell'accordo successivo, relativo all'art. 19, comma 5, del CCNL avente validità nel quadriennio 1994 – 1997, nell'ipotesi in cui ricorrano le seguenti condizioni:

fattispecie a): al personale che effettui turnazioni alternandosi in tutto l'arco temporale delle ventiquattro ore, senza alcuna interruzione delle prestazioni lavorative, presso impianti a ciclo continuo nelle sottoindicate misure lorde:

IMPORTI LORDI			
GRUPPI PER AREE			
	antimeridiano, pomeridiano e e notturno	festivo diurno	notturno
AREA A	£. 25.000	£. 50.000	
AREA B	£. 30.000	£. 55.000	
AREA C	£. 35.000	£. 60.000	

Il ricorso alla fattispecie A può essere attivato per imprescindibili esigenze di funzionamento, previa contrattazione decentrata locale.

Il ricorso alla fattispecie A può essere attivato per imprescindibili esigenze di funzionamento, previa contrattazione decentrata locale.

fattispecie b): al personale che effettui turnazioni, alternandosi, presso realtà lavorative che necessitano di prestazioni lavorative pomeridiane, notturne o notturno-festive, nelle seguenti misure lorde:

IMPORTI LORDI				
GRUPPI PER AREE				
	pomeridiano	notturno diurno	festivo notturno	festivo notturno
AREA A	£.35.000	£.40.000	£.45.000	£.55.000
AREA B	£.40.000	£.50.000	£.50.000	£.60.000
AREA C	£.45.000	£.55.000	£.55.000	£.65.000

L'indennità relativa alla ipotesi b) è attribuita esclusivamente per turno pomeridiano, notturno o festivo e notturno-festivo di durata non inferiore a sei ore e comunque che si protragga per almeno sei ore dopo le 14.00, in relazione alle esigenze e alle tipologie lavorative delle singole unità organizzative.

Il numero dei turni pomeridiani effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a undici.

Si stabilisce, inoltre:

- che nell'arco di un mese i turni notturni (dalle 22 alle ore 6) non
- possono eccedere il numero di 8;
- che i turni festivi effettuabili nell'anno non possono essere superiori ad un terzo dei giorni festivi come individuati nell'art. 1, comma 2, punto d), del P.P.C.M. del 30 novembre 1995;
- che l'individuazione delle unità di personale da adibire ai turni sarà effettuata mediante l'adozione di un ordine di servizio di cui sarà data preventiva informazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. territoriali;
- che negli Uffici, in cui l'organizzazione dell'orario è articolata in turni, di norma non è consentita la contemporanea presenza del personale uscente e subentrante per un periodo superiore a trenta minuti.

L'orario pomeridiano ha inizio dalle ore 14.00 - l'orario notturno va dalle ore 22.00 alle 6.00 del giorno successivo.

In caso di prestazioni rese in parte in orario pomeridiano ed in parte in orario notturno l'ammontare dell'indennità di turno deve essere calcolato proporzionalmente avendo a riferimento le diverse retribuzioni previste.

Le parti si riservano di verificare, entro il 30 giugno 2000, alla luce di modifiche e/o innovazioni organizzative, la possibilità di introdurre una remunerazione oraria delle attività lavorative prestate con turnazioni.

La quota di risorse da utilizzare da parte dei singoli Dipartimenti per la remunerazione dei turni è quantificata nell'allegata relazione tecnica.

Indennità di reperibilità

L' indennità viene corrisposta solo nelle ipotesi e secondo i limiti fissati dall'art. 8 del Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 novembre 1995, di autorizzazione alla sottoscrizione degli accordi intervenuti in data 14 novembre 1995 tra l'A.R.A.N. e le OO.SS., pubblicato nella G.U. - serie generale - del 5 febbraio 1996, n. 29. Tale disposizione, che si riporta di seguito, costituisce parte integrante del presente contratto collettivo decentrato: "All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione di orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei ministri. La durata massima del periodo di reperibilità è di dodici ore".

All'istituto della reperibilità si può fare ricorso soltanto ed esclusivamente per fronteggiare indifferibili e non programmabili esigenze di funzionamento e qualora ricorrano le sotto indicate fattispecie:

- durante le ore o le giornate eccedenti l'orario individuale di lavoro e solo per le attività previste nell'articolo 8, comma 1, del P.P.C.M. sopraindicato;
- per indifferibili esigenze funzionali che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre tipologie di articolazione di orario di lavoro.

Si può far ricorso a tali prestazioni lavorative soltanto con riferimento esclusivo a quelle professionalità, non presenti in servizio, indispensabili per assicurare contingenti ed impreviste esigenze di funzionamento.

La durata massima del periodo di reperibilità è di dodici ore.

Il dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di tre volte in un mese ed in caso di chiamata in servizio, la prestazione lavorativa non può essere superiore a sei ore e la stessa viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta del lavoratore, con recupero orario.

L'importo di tale indennità è fissato in £. 33.600 lorde per periodi di durata di dodici ore. Qualora il periodo in parola sia di durata inferiore alle dodici ore, la predetta indennità compete proporzionalmente alle ore di reperibilità, maggiorata del 10% e fino all'importo massimo di £. 33.600.

L'individuazione delle unità di personale da collocare in reperibilità sarà effettuata mediante l'adozione di un ordine di servizio di cui sarà data preventiva informazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. territoriali.

La quota di risorse da assegnare ai singoli Dipartimenti viene determinata sulla base dell'allegata relazione tecnica.

ATTUAZIONE SCALA CLASSIFICATORIA

Criteri generali e trattamento economico

L'Amministrazione si impegna a sottoporre all'attenzione dell'autorità politica la richiesta di integrazione dei fondi necessari per poter dare attuazione a quanto convenuto in materia di passaggi di livello nell'ambito delle aree e tra le aree stesse, con particolare riguardo alle spese di organizzazione e di gestione dei corsi di formazione previsti.

La programmazione dei passaggi all'interno delle aree e tra le aree, a ruoli unificati, sarà definita sulla base delle nuove dotazioni organiche.

La determinazione degli organici sarà effettuata tenendo presente l'obiettivo di incrementare la disponibilità delle professionalità più elevate, coerentemente con la nuova struttura organizzativa e con l'evoluzione delle linee di attività del Ministero.

In tale contesto sarà data applicazione al processo di riqualificazione del personale salvaguardando l'accesso dall'esterno, come previsto dall'art. 11 del decreto legislativo 287/99, nella misura del 30% dei posti disponibili, accertati a seguito della rideterminazione delle dotazioni organiche.

Ai dipendenti che abbiano superato i corsi o le prove previste dal presente accordo per accedere ad una posizione economica superiore spetta, a decorrere dalla data della firma del contratto individuale, il trattamento giuridico ed economico (Stipendio base + Indennità di Amministrazione + IIS) della posizione economica acquisita.

b) Progressione all'interno delle Aree professionali

Con la determinazione delle dotazioni organiche e dei profili professionali saranno attivate le procedure per i passaggi interni alle aree.

Rispetto alle vacanze di organico accertate, i bandi di concorso riguarderanno i posti disponibili nelle posizioni economiche B2, B3, C2 e C3 nella seguente misura:

- i posti disponibili, detratto il 30% degli stessi riservato all'accesso dall'esterno, nelle posizioni economiche B2, B3 e C2;
- il 100% dei posti disponibili nella posizione economica C3.

Il 35% dei suddetti posti individuati per ogni posizione economica saranno messi a concorso nell'anno 2000, il restante, integrato dai posti resisi disponibili nell'arco dell'anno, a seguito di eventuali pensionamenti, sarà messo a concorso nell'anno 2001.

I processi di progressione sono consequenziali a percorsi formativi per i quali l'Amministrazione predisporrà un programma di fattibilità che terrà conto sia della durata dei corsi, proporzionale alla qualificazione delle aree professionali, sia del numero massimo di partecipanti per ogni singolo corso.

Detto programma sarà preventivamente concordato con le OO.SS. nazionali.

I corsi di formazione, relativi ai posti messi a concorso nell'anno 2000, avranno inizio nel mese di aprile e termineranno entro l'anno.

Il numero di unità di personale ammesso ai corsi di formazione corrisponderà al numero dei posti messi a concorso maggiorato del 50%.

I concorsi per ogni posizione economica individuata saranno banditi a livello regionale con la specifica dei posti disponibili per ogni provincia.

Ogni dipendente può presentare domanda di partecipazione a più selezioni su tutto il territorio nazionale e per ogni Dipartimento centrale o provinciale; pubblicizzate le graduatorie, formate sulla base dei criteri sotto elencati, ogni dipendente dovrà optare per la partecipazione ad un solo corso di formazione.

In caso di acquisizione della posizione economica per cui ha concorso, il dipendente ha l'obbligo di permanenza nella relativa sede per un periodo non inferiore a tre anni.

Fermo restando il diritto del lavoratore in possesso dei requisiti minimi previsti dal CCNL 1998/2001, le procedure di attuazione del presente punto rispetteranno le seguenti fasi:

Graduatoria per l'ammissione al corso: nel rispetto del punteggio risultante dalla sommatoria di ogni valore attribuito ai criteri di seguito elencati;

Partecipazione al corso ed esame finale: il voto minimo per l'idoneità è di 60/100;

Graduatoria finale e definitiva: sarà considerato solo il personale che ha acquisito l'idoneità al corso di formazione ed il punteggio finale sarà dato dalla sommatoria del punteggio risultante dai titoli e dal voto dell'esame alla fine del corso.

Criteri per l'attribuzione dei punteggi

ANZIANITA' DI QUALIFICA IMMEDIATAMENTE INFERIORE A QUELLA PER CUI SI CONCORRE > $0,5 \times \text{anno}^*$

ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA P.A. > $1 \times \text{anno}^*$

* Per i periodi in cui i dipendenti siano stati o siano in posizione di part time, l'anzianità di servizio, di cui ai punti 1 e 2, va considerata con il rapporto percentuale dello stesso tempo parziale, escluse le situazioni di cui all'art. 1, c. 64 della legge del 23 dicembre 1996 n° 662 nonché quelle dovute ad attività, rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

TITOLO DI STUDIO:

3.1 - DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE > 4

3.2 - DIPLOMA DI STUDI UNIVERSITARI O TITOLO EQUIVALENTE > 6

3.3 - LAUREA GENERICA > 8

3.4 - LAUREA SPECIALISTICA (Materie di competenza Ministero) > 10

3.5 - MASTER / SPECIALIZZAZIONI (Materie inerenti Ministero) > 12

Non si sommano i punteggi dei singoli titoli di studio ma si considera esclusivamente il titolo più elevato.

I titoli ed i relativi punteggi di cui ai punti 3.4 e 3.5 sono da considerare solo per i passaggi nell'ambito dell'area C.

MANSIONI SUPERIORI CERTIFICATE > $0,25 \times \text{anno}$ fino ad un massimo di 1,25 punti

CORSI DI FORMAZIONE (il punteggio si attribuisce ai corsi con superamento della prova finale, comprovata da attestazione, svolti nella P.A. o presso strutture o istituti esterni i cui contenuti siano attinenti alle materie previste per le procedure di progressione):

punteggio per corso > 0,25

massimo 4 corsi.

DOCENZA IN CORSI DI FORMAZIONE: al personale interno che abbia espletato o che espletterà il ruolo di docente in corsi di formazione con prova finale, organizzati dall'Amministrazione, viene attribuito il seguente punteggio:

0,35 per ogni corso;

massimo 4 corsi

CONDANNE ESECUTIVE DI ORGANI DELLA MAGISTRATURA ORDINARIA E/O CONTABILE:

- 10 x provvedimento (si detrae dal punteggio totale)

(max 2 anni a ritroso dalla data di presentazione della domanda)

SANZIONI DISCIPLINARI DEFINITIVE DI CUI ALL'ART. 24, LETT. D) CCNL 94/97:

5 per provvedimento (si detrae dal punteggio totale)

(max 2 anni a ritroso dalla data di presentazione della domanda)

POSIZIONE ORGANIZZATIVA (a valere dal 1°.1.2001)

>0,5 x anno

(con valutazione annuale positiva, se comunque l'incarico viene confermato e non revocato)

IDONEITA' CORSO DI RIQUALIFICAZIONE > 10

(Punteggio valido per i successivi corsi qualora l'idoneità, per mancanza di posti vacanti, non ha consentito l'acquisizione della posizione economica; valido per un max di 2 volte)

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE > punteggio minimo, comunque da attribuire, da 5 fino ad un massimo di 10.

Il punteggio viene certificato dal dirigente, per ogni dipendente che presenti domanda di ammissione ai corsi di formazione, con una valutazione che tenga conto degli ultimi tre anni. Tale motivata valutazione dovrà essere convalidata dal diretto superiore gerarchico ed essere preventivamente comunicata all'interessato, il quale, in caso di dissenso, potrà chiedere un esame della stessa da parte della Commissione di verifica dell'applicazione dell'Accordo Integrativo di Amministrazione. Detta Commissione deve notificare all'interessato la decisione assunta entro dieci giorni prima dell'inizio dei corsi di formazione, escludendo i giorni festivi. Qualora il dipendente dovesse far valere un provvedimento provvisorio a suo favore emesso dal giudice del lavoro lo stesso dipendente viene ammesso al corso con riserva.

c) Progressione fra le Aree professionali

L'entrata in vigore del D.L.vo 287/99, art. 11, in attuazione della Riforma del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e., consente di attivare le procedure di riqualificazione del personale dipendente dello stesso Ministero, considerati gli effetti riorganizzativi delle strutture e delle funzioni connesse alla stessa Riforma.

Con la rideterminazione delle dotazioni organiche, a ruoli unificati, si ritiene necessaria una rivisitazione dei processi organizzativi ai fini della semplificazione delle procedure, potenziando nelle stesse l'individuazione delle responsabilità nel procedimento amministrativo.

In relazione alle necessità funzionali delle nuove strutture amministrative, si conviene di attivare le procedure per i passaggi tra le aree, da realizzarsi nel rispetto delle compatibilità finanziarie, nella misura del 35% delle vacanze accertate. Il completamento al 70% verrà attuato nel corso dell'anno 2001.

Il numero di unità di personale ammesso alle procedure selettive corrisponderà al numero dei posti messi a concorso maggiorato del 50%.

Fermo restando il diritto del lavoratore in possesso dei requisiti minimi previsti dal CCNL 1998/2001, l'attuazione del presente punto si baserà sulle procedure del corso-concorso.

Voto minimo per l'idoneità 60/100.

d) Sviluppi economici nelle Aree – Posizioni economiche Super

Alle posizioni economiche A1S - B3S - C1S e C3S accede, sulla base delle nuove dotazioni organiche, rispettivamente, il personale con posizione economica A1 - B3 - C1 e C3, nei seguenti limiti:

	I° anno	II° anno
A1:	20%	15%
B3:	20%	10%
C1:	20%	10%
C3:	20%	15%

La decorrenza è fissata, per il primo anno, al 1° luglio 2000 e, per il secondo anno, al 1° gennaio 2001.

L'accesso ad ogni posizione economica super avverrà sulla base della rispettiva graduatoria formata dai punteggi derivanti dai criteri di seguito elencati:

Criteri per l'attribuzione dei punteggi

1. ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA >0,5x anno*

2. ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA P.A. >1 x anno *

*Per i periodi in cui i dipendenti siano stati o siano in posizione di part time, l'anzianità di servizio, di cui ai punti 1 e 2, va considerata con il rapporto percentuale dello stesso tempo parziale, escluse le situazioni di cui all'art. 1, c. 64 della legge del 23 dicembre 1996 n° 662 nonché quelle dovute ad attività, rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

3. TITOLO DI STUDIO:

3.1 - DIPLOMA SCUOLA MEDIA SUPERIORE >4

3.2 - DIPLOMA DI STUDI UNIVERSITARI O TITOLO EQUIVALENTE >6

3.3 - LAUREA GENERICA >8

3.4 - LAUREA SPECIALISTICA (Materie di competenza Ministero) > 10

3.5 - MASTER / SPECIALIZZAZIONI (Materie inerenti Ministero) > 12

Non si sommano i punteggi dei singoli titoli di studio ma si considera esclusivamente il titolo più elevato.

I titoli ed i relativi punteggi di cui ai punti 3.4 e 3.5 sono da considerare solo per l'attribuzione della Super nell'ambito dell'area C.

4. REGGENZA DI UFFICI DIRIGENZIALI >1 punto per anno fino ad un massimo di 5 punti

5. MANSIONI SUPERIORI CERTIFICATE > 0,25 x anno fino ad un massimo di 1,25 punti

CORSI DI FORMAZIONE (il punteggio si attribuisce ai corsi con superamento della prova finale, comprovata da attestazione, svolti nella P.A. o presso strutture o istituti esterni i cui contenuti siano attinenti alle materie istituzionali o di supporto all'attività lavorativa):

punteggio per corso > 0,25

massimo 4 corsi.

DOCENZA IN CORSI DI FORMAZIONE: al personale interno che abbia espletato o che espletterà il ruolo di docente in corsi di formazione con prova finale, organizzati dall'Amministrazione, viene attribuito il seguente punteggio:

0,35 per ogni corso;
massimo 4 corsi.

CONDANNE ESECUTIVE DI ORGANI DELLA MAGISTRATURA ORDINARIA E/O CONTABILE;

- 10 x provvedimento (si detrae dal punteggio totale)
(max 2 anni a ritroso dalla data di decorrenza prevista dal presente Contratto)

SANZIONI DISCIPLINARI DEFINITIVE DI CUI ALL'ART. 24, LETT.D) CCNL 94/97;

5 X provvedimento (si detrae dal punteggio totale)
(max 2 anni a ritroso dalla data di decorrenza prevista dal presente Contratto)

POSIZIONE ORGANIZZATIVA (a valere dal 1°.1.2001)

>0,5 x anno
(con valutazione annuale positiva, se comunque l'incarico viene confermato e non revocato)

IDONEITA' CORSO DI RIQUALIFICAZIONE > 10

(Punteggio valido qualora l'idoneità, per mancanza di posti vacanti, non ha consentito l'acquisizione della posizione economica)

VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE > punteggio minimo, comunque da attribuire, da 5 fino ad un massimo di 10.

Il punteggio viene certificato dal dirigente con una valutazione che tenga conto degli ultimi tre anni. Tale motivata valutazione dovrà essere convalidata dal diretto superiore gerarchico ed essere preventivamente comunicata all'interessato, il quale, in caso di dissenso, potrà chiedere un esame della stessa da parte della Commissione di verifica dell'applicazione dell'Accordo Integrativo di Amministrazione. Detta Commissione deve notificare tempestivamente all'interessato la decisione assunta.

REVISIONE PROFILI PROFESSIONALI E RICOLLOCAZIONE FUNZIONI

I nuovi modelli sui quali si baserà l'organizzazione del lavoro nonché l'avvio dell'attuazione del nuovo sistema classificatorio introdotto dal CCNL comporteranno una rivisitazione degli attuali profili professionali.

Il processo di semplificazione e di razionalizzazione delle procedure coniugato con un marcato livello di flessibilità delle mansioni svolte dovrebbe consentire l'individuazione di un ridotto numero di profili professionali caratterizzati da una ampia graduazione delle funzioni.

La Commissione per l'individuazione dei nuovi profili professionali dovrà fondare i propri orientamenti su una prima e generale determinazione delle categorie professionali, tra le quali potrebbero essere ipotizzate quella Tecnica - Operai, quella Amministrativa e quella Informatica, nell'ambito delle quali procedere alla conseguente individuazione dei nuovi profili.

REGIME DEGLI ORARI

In generale gli orari di servizio saranno fissati tenendo conto delle peculiarità organizzative ed operative delle varie componenti dell'Amministrazione a livello centrale e provinciale.

Di massima può essere ipotizzato:

- per i Dipartimenti centrali un orario di servizio dalle ore 7.00 alle ore 20.00 dal lunedì al venerdì;
- per i Dipartimenti provinciali

- dalle ore 7.30 alle ore 18.30 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 7.30 alle ore 14.30 il venerdì.
- per i Centri di Elaborazione dati gli orari di servizio saranno fissati avendo in considerazione le esigenze operative dei singoli uffici.

L'Amministrazione si impegna a esaminare la possibilità di procedere ad una progressiva riduzione delle prestazioni notturne mediante l'adozione di percorsi organizzativi più razionali che saranno eventualmente resi possibili dal ricorso a nuovi strumenti tecnologici e da una diversa correlazione con le altre Amministrazioni interessate.

Nei posti di lavoro sede di contrattazione decentrata le parti procederanno, nell'ambito di quanto previsto in materia dal CCNL, alla individuazione degli orari di lavoro e, ove previsto, di apertura al pubblico tenendo conto delle radicali innovazioni introdotte dal processo di riordino del Ministero nonché del passaggio di alcune competenze in materia pensionistica dalle Direzioni provinciali dei Servizi Vari all'I.N.P.D.A.P..

Si terranno in opportuno conto la specificità delle aree metropolitane, le oggettive esigenze familiari dei dipendenti con particolare attenzione alla situazione femminile o a quella dei nuclei familiari con bambini di età inferiore agli anni 12 e si terrà conto delle problematiche derivanti dal pendolarismo.

Per il personale sottoposto ad essenziali particolari terapie mediche (es: oncologiche, dialisi, riabilitazione post traumi e post interventi chirurgici) che impegnano una parte dell'orario giornaliero di lavoro, si conviene che le modalità di effettuazione delle prestazioni siano concordate con il Dirigente, tenuto riguardo delle esigenze del lavoratore e favorendo la massima flessibilità, nel rispetto dell'orario di lavoro settimanale.

Si conviene di prevedere l'istituzione della cosiddetta "banca del tempo" o "banca delle ore" in quei settori dell'Amministrazione i cui uffici, per attività istituzionali, sono condizionati da scadenze il cui rispetto può determinare l'esigenza di un più prolungato impegno lavorativo.

Le parti concordano di rinviare l'individuazione dei relativi criteri ad un'apposita sessione negoziale da concludersi entro il mese di gennaio 2000.

Nella medesima sessione saranno individuati gli uffici e le tipologie di lavoro organizzati su turni per procedere alla riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale.

PART-TIME

Con il presente Contratto Integrativo si supera il concetto della percentuale per qualifica funzionale e si intende totalmente estesa a tutto il personale la percentuale del 25%.

In caso di gravi e documentate situazioni familiari, o particolari esigenze organizzative la percentuale del 25% del personale dell'organico complessivo autorizzato a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale è elevata di un ulteriore 10%.

I casi che rientrano nelle condizioni di cui al precedente punto sono:

- familiari che assistono persone portatrici di handicap;
- lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche;
- lavoratori affetti o che assistono familiari con gravi patologie;
- lavoratori che assistono anziani non autosufficienti;
- genitori con figli di età non superiore ai dodici anni;
- residenza distante dal luogo di lavoro;
- lavoratori soggetti ad effetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico/fisica che si impegnano a sottoporsi ad un progetto terapeutico di

recupero e di riabilitazione predisposto da strutture sanitarie pubbliche o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali.

La durata minima del part-time è di due anni e qualora non vi siano particolari problemi ostativi, dichiarati per iscritto dall'Amministrazione entro 60 giorni, l'inizio del part-time avviene al trascorrere del sessantesimo giorno dalla presentazione della domanda.

Inoltre si può, a richiesta, procedere a revoca dell'istanza qualora il dipendente sia in grado di dimostrare che non sussistono più le condizioni che hanno dato luogo alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la situazione degli organici teorici lo renda possibile.

MOBILITA'

La contrattazione integrativa viene riconfermata quale sede per regolare i processi di mobilità del personale nella piena trasparenza delle procedure e dei criteri adottati, in questa particolare fase di vigilia della determinazione della nuova dotazione organica del personale dell'Amministrazione e della costituzione dei Dipartimenti provinciali del tesoro.

Le procedure di mobilità interna del personale devono prevedere tempi certi e cadenzati che impediscono la cristallizzazione delle legittime aspettative dei lavoratori.

Per il primo anno ed all'entrata in vigore del Contratto Integrativo si redige una unica graduatoria, da rendere immediatamente pubblica, del personale (senza distinzione di ruoli) che presenterà istanza di trasferimento. Per la sola attribuzione e calcolo dei punteggi si prenderà a riferimento, escluse tutte le clausole particolari di prima applicazione, l'accordo sottoscritto il 10 febbraio 1997 (che si riporta in allegato). Le domande di trasferimento, a regime, si dovranno presentare entro il 30 ottobre di ogni anno ed i trasferimenti avranno luogo entro il 31 dicembre dello stesso anno sulla base delle vacanze di organico per ogni sede e per area professionale che preventivamente verranno determinate.

Sarà compito della Commissione piante organiche e mobilità seguire l'andamento dei trasferimenti e verificarne la regolarità.

Le parti si impegnano a rivedere i criteri per l'attribuzione dei punteggi entro il 30/6/2000.

Dalla decorrenza del presente accordo saranno attivate le procedure per la formazione della graduatoria del personale che presenterà domanda di trasferimento presso altra sede del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e..

Graduatoria a parte sarà redatta per i dipendenti già in servizio nella città di Roma che chiedono il cambio di Ufficio quando questi comporti uno spostamento nell'area metropolitana.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo si avvieranno le necessarie iniziative e procedure al fine di regolarizzare la posizione del personale comandato o distaccato da altre Amministrazioni/Enti, per l'immissione di detto personale nel ruolo del personale del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e., fermo restando l'autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza e dell'interessato.

Nel caso in cui, a fronte di un parere positivo dell'Amministrazione di appartenenza, il dipendente manifestasse il diniego all'inquadramento nei ruoli del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e., lo stesso dovrà rientrare presso la propria Amministrazione.

Analogha procedura sarà attivata per il personale dipendente del Ministero del tesoro, del bilancio e della p.e. che si trova in posizione di comando/distacco presso altre Amministrazioni pubbliche o Enti vari.

La procedura dei due paragrafi precedenti si applica per i comandi avvenuti entro la data della firma del presente Contratto integrativo.

La pubblicazione delle graduatorie di cui al primo ed al secondo paragrafo dovrà avvenire tramite il Bollettino Ufficiale entro il 1° gennaio di ogni anno ed i trasferimenti, sulla base delle vacanze

disponibili nelle sedi preventivamente individuate, dovranno essere attuati con decorrenza 1° maggio di ogni anno.

Restano salve le procedure di trasferimento previste dalla legge 104 del 5 febbraio 1992.

MANSIONI SUPERIORI

La nuova organizzazione del lavoro, basata su funzioni relative alla posizione del dipendente nell'ambito dell'area professionale, consentirà una assegnazione puntuale delle responsabilità e delle stesse funzioni rendendo possibile l'applicazione della normativa prevista dal CCNL sulle mansioni superiori.

L'assegnazione di mansioni superiori deve avvenire soltanto ed esclusivamente in casi di comprovata e particolare necessità considerando la professionalità del dipendente.

A seguito della determinazione degli organici per ogni sede l'attribuzione di mansioni superiori può avvenire esclusivamente in caso di vacanza di organico o in caso di sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

L'attribuzione di mansioni superiori va formalizzata con atto scritto dal quale risulti il destinatario, la decorrenza, il motivo dell'assegnazione (per posto vacante o per sostituzione) e, nel caso di sostituzione va identificato il lavoratore che viene sostituito; inoltre devono risultare la posizione economica del sostituto e la posizione economica del posto vacante o del lavoratore sostituito.

Contestualmente al rilascio dell'atto formale verranno attivate le procedure per il pagamento delle differenze retributive che avranno la stessa decorrenza dell'atto.

Il bollettino stipendiale mensile deve riportare la posizione economica posseduta e la posizione economica di retribuzione dovuta alla attribuzione delle mansioni superiori.

Il lavoratore destinatario di mansioni superiori ha diritto, per tutta la durata dell'incarico, al trattamento economico previsto per la posizione occupata (stipendio base, IIS, indennità di amministrazione, straordinario, salario accessorio ecc.).

Non sono da considerare interruzioni dello svolgimento delle mansioni superiori le ferie ed i permessi brevi fruiti nell'arco temporale previsto dall'atto formale di assegnazione.

CLAUSOLE CONTRATTUALI

La realizzazione dei punti del presente Contratto deve trovare completa applicazione, ove non indicato diversamente, entro il 31 dicembre 2001.

FORMAZIONE

Le disponibilità finanziarie da destinare all'attività formativa del personale dovranno essere incrementate anche al fine di favorire un processo di riequilibrio delle risorse tra tutte le componenti dell'Amministrazione.

In tal senso saranno promosse tutte le iniziative utili per rappresentare tale esigenza all'autorità politica.

NUCLEI DI VALUTAZIONE ACCORDI LOCALI

Saranno costituite Commissioni interregionali paritetiche, Amministrazione e OO.SS., con il compito di dirimere eventuali contenziosi a seguito di mancati accordi a livello locale nel rispetto dei tempi indicati al punto sulla produttività.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ultimata la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche saranno determinati i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Relativamente ai lavoratori in part-time, qualora il parametro di riferimento per la produttività sia la presenza, il salario di produttività non deve essere corrisposto a giornate ma con la stessa percentuale del part-time.

La delegazione di parte pubblica Le OO.SS.

La presente dichiarazione congiunta fa parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo di Amministrazione sottoscritto in via definitiva il 20 marzo 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In attesa delle nuove elezioni per le R.S.U. che si realizzeranno per Dipartimenti provinciali, si intende quale Capo della delegazione di parte pubblica il Capo del Dipartimento provinciale; la delegazione di parte sindacale è composta dagli eletti RSU nelle ex RPS e nelle ex DPT, presenti in servizio, nonché dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL 98/2001.

Analogamente si procederà per tutte le situazioni che presentino la stessa tipologia problematica.

La delegazione di parte pubblica

Le OO.SS.

La presente dichiarazione congiunta fa parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo di Amministrazione sottoscritto in via definitiva il 20 marzo 2000