

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI AMMINISTRAZIONE
PERSONALE COMPARTO MINISTERI**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
MINISTERO PUBBLICA ISTRUZIONE
A NORMA DEL CCNL DEL 16 FEBBRAIO 1999
QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001**

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 21 settembre 2000, alle ore 15,30, presso la Direzione Generale del Personale e degli Affari Generali ed Amministrativi, **il dr. Michele PARADISI, presidente** della delegazione di parte pubblica, di cui all'art. 10, comma 1 - I, del CCNL del comparto dei "Ministeri" 1998/2001, e **i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria**, firmatarie del citato CCNL, sottoscrivono, in sede di contrattazione integrativa di amministrazione, l'allegata ipotesi di accordo sul **contratto collettivo integrativo** per il quadriennio 1998-2001.

IL PRESIDENTE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

TITOLO I
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI AMMINISTRAZIONE

Art. 1
Premessa

1. Il nuovo modello organizzativo del sistema pubblico dell'istruzione, in cui si inserisce il presente contratto, è delineato dal decreto legislativo n. 300/1999 e successivamente dettagliato con i relativi regolamenti attuativi, in funzione del processo di conferimento agli istituti scolastici di autonomia didattica, organizzativa, amministrativa e finanziaria, avviato con l'art. 21 della legge n. 59/1997.

2. L'attribuzione alle istituzioni scolastiche di compiti implicanti una forte capacità di autoregolazione ed autogoverno richiede un parallelo e profondo mutamento dell'organizzazione centrale e periferica dell'istruzione pubblica, per porla in grado di sostenere e diffondere la cultura dell'autonomia, garantendo al contempo un ruolo di regia, monitoraggio e stabilizzazione nel tempo di detti processi.

3. In particolare, nel prossimo futuro, si pone un doppio ordine di esigenze da collocare nel sistema generale di ristrutturazione:

- quelle delle istituzioni scolastiche di ricevere il supporto, l'assistenza, le conoscenze, la consulenza specialistica ed il coordinamento necessarie ad esercitare con efficienza ed efficacia le proprie funzioni autonome;
- quelle, concorrenti, degli uffici amministrativi di svolgere, con pari efficienza ed efficacia, le funzioni di indirizzo, pianificazione e controllo, organizzazione generale, gestione, verifica e comunicazione indispensabili alla funzionalità del sistema.

4. Le risorse umane coinvolte nei processi riorganizzativi assumono, pertanto, un ruolo fondamentale che richiede un parallelo processo di trasformazione anche dal lato delle esigenze professionali, tramite l'avvio di una adeguata e complessiva valutazione delle competenze necessarie e coerenti con il nuovo assetto organizzativo - istituzionale, dando un forte impulso alle attività di formazione e riqualificazione.

5. Nel contesto sopra descritto, il contratto integrativo si pone come strumento per uno stabile sistema di relazioni sindacali fondato sul confronto istituzionale e sul riconoscimento delle legittime aspettative dei lavoratori contrattualmente tutelate.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto dei Ministeri, per il quadriennio normativo 1998/2001, sottoscritto il 16 febbraio 1999, è entrato in vigore il 17 febbraio 1999.

2. Il presente contratto collettivo integrativo di amministrazione dà attuazione alla globalità degli istituti contrattuali rinviati a tale livello di contrattazione dall'art. 4 del citato CCNL e definisce espressamente le clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del medesimo.

3. La corrente sessione negoziale non esaurisce comunque le materie che, pur previste dal citato art. 4 del CCNL, per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi da quelli delle materie considerate nel presente contratto integrativo, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

4. A norma dell'art. 1, comma 1, del CCNL, il presente contratto integrativo di amministrazione si applica a tutto il personale del comparto Ministeri, con rapporto di lavoro

a tempo indeterminato, appartenente ai ruoli dell'Amministrazione della pubblica istruzione, in servizio presso le sedi centrale e periferiche, nonché al personale appartenente ad altre amministrazioni nei limiti individuati nei successivi articoli e in quanto compatibili con la posizione di comando, destinatario dei diversi istituti contrattuali, secondo l'appartenenza alle diverse aree di inquadramento del nuovo sistema di classificazione.

5. Il presente contratto si applica, altresì, al medesimo personale del precedente comma 4, in posizione di comando presso gli IRRSAE, il CEDE, la BDP.

6. Qualora, durante la vigenza contrattuale, l'Amministrazione assuma personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, il presente contratto viene integrato con l'individuazione degli istituti contrattuali applicabili alla predetta categoria.

7. Nel testo del presente contratto integrativo il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 febbraio 1999 è riportato come CCNL.

Art. 3

Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione

1. Gli effetti del presente contratto integrativo, nel rispetto delle scadenze definite nel CCNL e salvo diversa precisazione, decorrono dalla data di sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento della relativa procedura.

2. La durata del contratto integrativo è quadriennale e coincide con il periodo di vigenza del CCNL.

3. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, come previsto dall'art. 5, comma 1, del CCNL. La relativa sessione negoziale è convocata entro 30 giorni dalla comunicazione della consistenza del fondo unico da parte del Ministero del Tesoro.

4. Le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; qualora il presente contratto sia tacitamente rinnovato, esso viene a comprendere gli aumenti contrattuali derivanti da un eventuale incremento del fondo da verificare come previsto dal successivo art. 4, comma 1.

5. Del contratto integrativo viene data pubblicità mediante trasmissione a tutti i capi degli uffici centrali e periferici, entro 15 giorni dalla data della sua sottoscrizione e successivamente viene pubblicato sul Bollettino Ufficiale del Ministero.

6. Le materie e gli istituti regolati dal contratto collettivo integrativo di amministrazione potranno essere integrati da contrattazioni successive, anche in relazione alle materie che il CCNL disciplinerà nel corso della sua vigenza (artt. 25 e dal 35 al 38 del CCNL), in presenza di condizioni di miglior favore, nonché a seguito di verifiche annuali derivanti dai processi di riorganizzazione del Ministero della pubblica istruzione.

Art. 4

Oneri, copertura e controllo dei costi

1. Si conviene che la parte economica venga verificata annualmente in sede contrattuale in relazione alle risorse disponibili e, conseguentemente, alla destinazione delle medesime. In quella sede si provvede alla quantificazione degli oneri nonché all'indicazione della relativa copertura finanziaria.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato a norma di legge (d. lgv. 286/99, artt. 2 e 10, comma 2) e con le modalità fissate dal CCNL, art. 5, comma 3.

TITOLO II SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 Obiettivi, strumenti e livelli di articolazione

1. Il sistema di relazioni sindacali tra Amministrazione della pubblica istruzione e organizzazioni sindacali, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità è ordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare, nell'ambito dei processi di integrale riorganizzazione dei servizi e di rimodulazione dei fini istituzionali dell'amministrazione, l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'amministrazione di perseguire un'elevata efficacia ed efficienza del servizio scolastico da erogare alla collettività. Pertanto, le parti si danno reciproco impegno a favorire la correttezza e l'agibilità dei rapporti assicurando la reciproca disponibilità al confronto nella generalità delle materie oggetto di relazioni sindacali.

2. In coerenza con le innovazioni legislative e contrattuali in tema di rappresentatività sindacale ed al ruolo attribuito agli organismi di rappresentanza unitaria del personale, il nuovo sistema delle relazioni sindacali, così come è previsto nel CCNL, è caratterizzato da comportamenti uniformi presso le sedi centrali e quelle territoriali.

3. Nell'ambito del sistema di relazioni sindacali, definito dal CCNL, art. 3, comma 2, le stesse si sviluppano secondo le seguenti forme:

- contrattazione collettiva integrativa;
- partecipazione da realizzare per mezzo degli istituti della concertazione, della consultazione e dell'informazione

Strumenti applicativi: comitati, conferenze, commissioni od osservatori bilaterali.

- interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi da parte dei contraenti.

4. Il sistema di relazioni sindacali, disciplinato dal CCNL e dal presente contratto integrativo, ha riguardo, a seconda delle materie, all'Amministrazione nel suo complesso o alle diverse sedi.

5. Fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'art. 75 del decreto legislativo n.300/99, si intende come sede: per l'Amministrazione centrale, l'ufficio identificato quale centro di costo e per l'Amministrazione periferica, nelle regioni non interessate alla sperimentazione, le Sovrintendenze scolastiche e i Provveditorati agli studi.

6. Il sistema di relazioni sindacali, nelle strutture interessate dalla sperimentazione di nuovi moduli organizzativi, prevista dall'art. 75, comma 5, del citato decreto legislativo n. 300/1999, viene definito con specifica intesa.

7. L'entrata a regime del citato regolamento di riforma comporta una conseguente revisione dell'articolazione del sistema di relazioni sindacali.

Art. 6 Attività sindacale

1. Le organizzazioni sindacali, sia nazionali (art. 8, comma 1, del CCNL) che territoriali (art. 8, comma 2, del CCNL) - controparti dell'Amministrazione nelle relazioni sindacali - accreditano i propri rappresentanti.

2. Al fine di rendere più agevole il rapporto delle organizzazioni sindacali di categoria, abilitate alla contrattazione integrativa di amministrazione, con le strutture periferiche del Ministero, l'Amministrazione riserva alle medesime uno spazio sulla rete Intranet da gestire sotto la propria responsabilità e da utilizzare, come bacheca elettronica, per la diffusione di

informazioni riguardanti l'applicazione del presente contratto integrativo di Amministrazione secondo condizioni da definire in apposita sede tecnica.

3. Nella sede centrale, in Roma, viale Trastevere, e in ciascuna sede periferica, laddove previsto e nei limiti della vigente normativa, l'Amministrazione mette a disposizione delle organizzazioni sindacali, nazionali e territoriali, abilitate alla contrattazione integrativa, e delle R.S.U., un idoneo locale per lo svolgimento delle attività connesse al mandato di rappresentanza.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: delegazioni trattanti

1. Hanno la titolarità della contrattazione integrativa a livello di amministrazione:

- per la parte pubblica, la delegazione costituita con D.M. 17.3.1999, n. 66 e successive modificazioni;
- per la parte sindacale, le organizzazioni nazionali di categoria firmatarie del CCNL (art. 8, comma 1, del CCNL).

2. Hanno la titolarità della contrattazione integrativa a livello di sede:

- per la parte pubblica, la delegazione costituita dal responsabile dell'ufficio con proprio provvedimento;
- per la parte sindacale, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL (art. 8, comma 2, del CCNL).

3. Gli incontri tra le due delegazioni, convocati almeno cinque giorni prima, sono presieduti dal presidente della delegazione di parte pubblica o dal suo vicario.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Il contratto integrativo dà puntuale e coerente applicazione a quanto previsto dal CCNL con l'obiettivo di rendere concretamente agibili e funzionali gli istituti ivi previsti nelle diverse materie oggetto, rispettivamente, di contrattazione, di concertazione, informativa, consultazione.

2. Per quanto concerne, in particolare, le materie oggetto di contrattazione, si riprendono per reciproco impegno, quelle individuate, a livello di amministrazione e di sede, dal CCNL.

A livello di amministrazione:

- A. Sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio (art. 4 del CCNL, comma 2) con l'utilizzo delle risorse finanziarie previste dal fondo unico di amministrazione (art. 31 del CCNL).
- B. Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione (art. 4 del CCNL, comma 2).
- C. Criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione (art. 4 del CCNL, comma 2), sia fra gli uffici centrali e periferici, sia fra le finalità di utilizzo (art. 32 del CCNL).
- D. Linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. A).

- E. Riflessi delle innovazioni tecnologiche ed 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 del CCNL, comma 3, lett. A).
- F. Accordi di mobilità(art.4 del CCNL, comma 3, lett. A).
- G. Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. A).
- H. Pari opportunitàper le finalitàindicate nell'art. 7 del CCNL nonché per quelle della legge n. 125/1991 (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. A).
- I. Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro - art. 19 del CCNL 16.5.1995 - (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. A).
- J. Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 15 del CCNL, comma 1, lett. B - passaggi all'interno dell'area - (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. A):
- K. Determinazione dei criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici **super** (art. 17 del CCNL, comma 2).
- L. Individuazione dei nuovi profili ovvero una diversa denominazione o ricollocazione di quelli esistenti nelle aree, in relazione alle esigenze organizzative (art. 13 del CCNL, comma 5).
- M. Individuazione delle particolari situazioni organizzative o delle gravi e documentate situazioni familiari che consentano di elevare il contingente massimo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, fissato dall'art. 21 - comma 8 - del CCNL (art. 21 del CCNL, comma 10).
- N. Eventuale riduzione dell'orario di lavoro sino a raggiungere le 35 ore settimanali (art. 25 del CCNL, comma 1).

A livello di sede:

- A. Applicazione e gestione delle materie oggetto di contrattazione a livello di amministrazione riguardanti i sistemi di incentivazione del personale (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. B).
- B. Criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. B).
- C. Modalitàattuative dei criteri in materia di mobilitàesterna, definiti a livello di Ministero (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. B).
- D. Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art.19 del CCNL 16.5.1995 (art. 4 del CCNL, comma 3, lett. B).

3. Sulle materie oggetto di contratto integrativo, è sentito preventivamente il Comitato pari opportunità(art. 7 del CCNL).

Art. 9

Sistema di partecipazione

1. Il sistema di partecipazione, cui il presente contratto dà attuazione, integra la contrattazione nel sistema complessivo delle relazioni sindacali.

2. Il sistema di partecipazione, definito dall'art. 6 del CCNL, si sviluppa secondo le seguenti forme:

- **informazione preventiva;**
- **concertazione;**

- **consultazione;**
- **informazione successiva.**

3. La partecipazione delle organizzazioni sindacali trova, in particolare, concreta attuazione mediante strumenti applicativi articolati in:

- **comitati;**
- **conferenze;**
- **commissioni;**
- **osservatori bilaterali.**

Art. 10

Concertazione: finalità, soggetti sindacali, materie, tempi

1. La concertazione costituisce un istituto originale e innovativo nell'intero sistema delle relazioni sindacali, instaurando una cultura del confronto continuo tra Amministrazione e organizzazioni sindacali sui temi e sugli obiettivi particolarmente significativi nello sviluppo dell'organizzazione del lavoro, nonché per la positiva attuazione del processo di riordino e di razionalizzazione delle attività del Ministero.

2. Su tale presupposto metodologico, in sede di attuazione le parti, pubblica e sindacale, riconoscono nella **concertazione** uno strumento essenziale di partecipazione e coinvolgimento del personale nei processi organizzativi ed alla loro evoluzione nel contesto della riforma dell'Amministrazione della pubblica istruzione. Per tale motivo si impegnano a favorirne la diffusione e la pratica presso tutte le sedi di lavoro per tutte le materie previste dal CCNL, assumendo il reciproco obbligo a comportamenti negoziali costruttivi, trasparenti e volti alla soluzione delle problematiche affrontate, con la manifesta intenzione di verificare la possibilità di pervenire all'accordo.

3. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro 3 giorni dal ricevimento dell'informazione preventiva, fornita dall'Amministrazione nei termini contrattuali, dai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, nazionali o territoriali, e/o dalle RSU, in relazione al livello di amministrazione o di sede.

4. Per quanto concerne le materie oggetto di concertazione e per le relative modalità attuative si riprendono, per reciproco impegno, quelle individuate, a livello di amministrazione e di sede, dal CCNL (Art. 6, lett. B).

A livello di amministrazione:

- A. Individuazione di criteri omogenei per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro e la verifica periodica della produttività fermo restando quanto previsto in materia di controllo di gestione dalle norme vigenti (decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286).
- B. Individuazione delle implicazioni dei processi generali di riorganizzazione del Ministero sulle condizioni, sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro e delle misure da adottare per un'equa soluzione degli aspetti problematici nel reciproco contemperamento dell'interesse dell'Amministrazione e del personale.
- C. Individuazione dei contingenti destinati alle selezioni ai fini dei passaggi interni, ai sensi dell'art. 15 del CCNL, tra le aree e all'interno delle aree (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. B, a).
- D. Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 15, lett. A del CCNL - passaggi tra le aree - (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. B, b).
- E. Posizioni organizzative (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. B, c):

- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità
- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti cui è stata conferita la posizione organizzativa, nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

A livello di sede:

A. Individuazione di misure omogenee per l'applicazione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro e per verifica periodica della produttività dell'ufficio nel contesto del controllo di gestione previsto dalla normativa vigente (decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286).

Art. 11

Consultazione: soggetti sindacali, materie, tempi, finalità

1. La consultazione (art. 6 del CCNL, lett. C) si svolge con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, nazionali o territoriali, e con le RSU, in relazione al livello di amministrazione o di sede. Essa si svolge, obbligatoriamente, sulle materie di seguito indicate:

A livello di amministrazione:

- A. Organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche.
- B. Modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 35 del CCNL.
- C. Elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 21, comma 10, del CCNL.
- D. Criteri per il conferimento delle mansioni superiori (art. 24 CCNL, comma 4).

A livello di sede:

- A. Organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche.
- B. La consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994.

2. La consultazione facoltativa (art. 6 del CCNL, lett. C) è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro. Essa si svolge con i soggetti sindacali indicati al precedente comma 1.

Art. 12

Informazione: soggetti sindacali, modalità, materie e tempi

1. L'Amministrazione fornisce, anche a seguito di richiesta, alle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nazionali o territoriali e alle RSU, in relazione al livello di amministrazione o di sede, tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

2. L'informazione, sia in forma preventiva che successiva, si concreta nel trasmettere documentazione scritta, o eventualmente verbale nel corso di incontri, in ordine alle linee essenziali delle attività che l'Amministrazione intende intraprendere o in ordine ai risultati conseguiti.

3. L'informazione preventiva, salvo eccezionali e comprovabili casi di necessità ed urgenza, nei quali l'informazione è comunque preventivamente assicurata, deve essere fornita almeno 15 giorni prima dell'attivazione di ogni iniziativa sulla singola materia per consentire l'esame della documentazione e l'eventuale richiesta di una sessione di concertazione - laddove ne ricorrano le condizioni - o comunque di ulteriore sede di approfondimento e confronto. E' fatta salva la facoltà delle organizzazioni sindacali, di cui al precedente comma 1, di ottenere le informazioni entro 5 giorni dalla presentazione di formale richiesta.

4. L'informazione preventiva (art. 6 del CCNL, lett.A, comma 2) è fornita, ai soggetti sindacali di cui al precedente comma 1, nelle materie individuate, a livello di amministrazione e di sede, dal CCNL che si riprendono per reciproca memoria e impegno.

A livello di amministrazione:

- A. Definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro.
- B. Verifica periodica della produttività degli uffici.
- C. Definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni.
- D. Criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici.
- E. Criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro.
- F. Implicazioni dei processi generali di riorganizzazione del Ministero, con particolare riguardo alla fase di sperimentazione prevista dal decreto legislativo n. 300/99, art. 75, comma 5.
- G. Eventuale elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale (art.21, comma 10).
- H. Introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.
- I. Concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge.
- J. Iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
- K. Programmi di formazione del personale.
- L. Misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- M. Individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 15 del CCNL (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. B, a).
- N. Determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 15, lett. A del CCNL - passaggi tra le aree - (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. B, b).
- O. Posizioni organizzative (art. 20 del CCNL, comma 1, lett. B, c):
 - criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità
 - criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti cui è stata conferita la posizione organizzativa, nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

A livello di sede:

- A. Definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro.
- B. Verifica periodica della produttività dell'ufficio.
- C. Criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio.

- D. Criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio.
- E. Introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Amministrazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.
- F. Programmi di formazione del personale.
- G. Misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. L'informazione successiva (art. 6 del CCNL, lett. A, comma 3) è fornita entro 3 giorni lavorativi dall'emanazione di un provvedimento dell'Amministrazione.

6. L'informazione successiva è fornita, ai soggetti sindacali di cui al precedente comma 1, anche a loro richiesta, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione. Al riguardo sono previsti almeno due incontri annuali sulle materie di seguito elencate:

A livello di amministrazione:

- A. Stato dell'occupazione e politiche degli organici.
- B. Parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati.
- C. Distribuzione complessiva dei carichi di lavoro.
- D. Attuazione dei programmi di formazione del personale.
- E. Misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- F. Andamento generale della mobilità del personale.
- G. Qualità del servizio e rapporti con l'utenza.
- H. Distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione (art.31 del CCNL).
- I. Distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni.

A livello di sede:

- A. Stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio.
- B. Parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio.
- C. Distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio.
- D. Attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio.
- E. Misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro.
- F. Distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio.
- G. Andamento della mobilità del personale.

7. L'informazione, sia a livello di Amministrazione che di sede, riguarda anche i provvedimenti di mobilità collettiva del personale, attuati in applicazione delle relative norme contrattuali in conseguenza di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni del lavoro. L'informazione va fornita, infine, a livello di sede, per significativi spostamenti nell'attribuzione delle competenze del personale stesso.

8. L'Amministrazione fornisce la documentazione relativa ai lavori del Consiglio di Amministrazione.

9. Nella contrattazione di sede vengono individuate, ove necessario, in rapporto a specifiche situazioni locali, eventuali modalità integrative di informazione.

Art. 13

Forme di partecipazione: organismi bilaterali

1. Nel contesto dei processi di riforma e di riordino dell'Amministrazione della pubblica istruzione sono costituiti, al fine di favorire occasioni di partecipazione nella fase

propositiva delle attività e alla verifica dei risultati, gli organismi bilaterali indicati nel successivo comma 4 con le funzioni definite dagli artt. 6, lett. D, e 7 del CCNL.

~~2. In tali organismi bilaterali le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione, anche nei suoi riflessi sul personale, e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività correlata ai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della funzione pubblica.~~

32. Gli organismi bilaterali previsti nel presente articolo sono composti su base paritetica e su designazione, rispettivamente, delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dell'Amministrazione, e non sono sede negoziale. La loro composizione - che deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile - è formalmente definita con apposito provvedimento e, dall'entrata in vigore del presente accordo, i medesimi si riuniscono almeno semestralmente.

34. L'Amministrazione fornisce gli strumenti - ivi compresa la documentazione - le risorse e le agibilità necessarie per lo svolgimento delle attività degli organismi bilaterali.

45. Si conviene di individuare i seguenti organismi bilaterali:

A. Conferenza di amministrazione. ~~Esamina, due volte l'anno, le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.~~

B. Comitato Commissione per le problematiche connesse alla riforma, alla riorganizzazione ed al riordino del Ministero, con particolare riferimento alle piante organiche, alla mobilità del personale, alla formazione e l'aggiornamento e all'organizzazione del lavoro.

C. Comitato per le pari opportunità

DC.- Commissione per la revisione, rideterminazione e individuazione dei nuovi profili professionali. La Commissione, cui partecipa un rappresentante designato da ognuna delle organizzazioni sindacali legittimate alla contrattazione, si attiva in immediata successione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo con l'obiettivo di concordare, nel termine di 30 giorni, un documento da proporre nella sede di contrattazione collettiva nazionale ad integrazione del presente contratto.

ED. Commissione per sull'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro e i servizi sociali.

E. Comitato per le pari opportunità

F. Negli uffici scolastici periferici, sedi di contrattazione integrativa, **commissioni bilaterali** con il compito di esprimere valutazioni riguardanti i processi di riorganizzazione dei servizi e del lavoro, anche in relazione ai processi di riforma in atto.

~~5. La Conferenza di Amministrazione esamina, due volte l'anno, le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.~~

~~6. Nei comitati sopra previsti le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Amministrazione, anche nei suoi riflessi sul personale, e registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Amministrazione. Di tale attività correlata ai dati raccolti sulle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della funzione pubblica.~~

~~7. Il Comitato per le pari opportunità già istituito con apposito provvedimento, verrà potenziato con risorse strumentali definite che consentiranno allo stesso attività di indagine, ricerca e consultazione. In sede di contrattazione per la stipula del presente contratto~~

integrativo, il Comitato sarà formalmente invitato a presentare una relazione sulle materie previste dall'art.7 del CCNL. L'Amministrazione si impegna a favorire, con idonei strumenti, le esigenze di informazione e coordinamento a livello territoriale.

87. Le commissioni hanno il compito di approfondire specifiche problematiche, formulare pareri preliminari, esprimere valutazioni tecniche e fare proposte alle parti firmatarie del presente contratto.

~~8. Per quanto concerne le pari opportunità il Comitato istituito con apposito provvedimento verrà potenziato con risorse strumentali definite che consentiranno alle stesse attività di indagine, ricerca e consultazione. In sede di contrattazione per la stipula del presente contratto integrativo, il Comitato sarà formalmente invitato a presentare una relazione sulle materie previste dall'art.7 del CCNL. L'Amministrazione si impegna a favorire, con idonei strumenti, le esigenze di informazione e coordinamento a livello territoriale e compartimentale.~~

99. In tutti gli uffici periferici territoriali, sede di contrattazione integrativa, viene istituito un apposito servizio per le relazioni sindacali.

10. La funzionalità e l'operatività delle commissioni è garantita dalla struttura dell'amministrazione centrale preposta alla contrattazione.

Art. 14

Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Qualora si verificano le condizioni di cui all'art. 12 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 a promuovere gli incontri previsti dal citato art. 12 entro quarantotto ore lavorative. Nel frattempo rimangono sospesi tutti gli atti e le iniziative delle parti.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 15

Nuovo sistema di classificazione

1. Le parti si danno atto che il Contratto nazionale introduce un nuovo sistema di classificazione basato sul superamento della parcellizzazione e della frammentazione del lavoro che, nell'ordinamento precedente, si sostanzialmente nelle nove qualifiche funzionali e nella individuazione di profili dettagliatamente caratterizzati sotto l'aspetto mansionistico più che sulla sostanza delle competenze e delle capacità

2. Si conferma, in conseguenza, una dinamica evolutiva orientata alla effettività, essenzialità, flessibilità, funzionalità del profilo professionale che si coniuga, nell'attuale fase di riorganizzazione dell'Amministrazione, con la contestuale evoluzione verso modelli di organizzazione del lavoro orientati al risultato più che all'adempimento formale e coerenti con gli obiettivi di razionalizzazione, efficienza ed efficacia dei processi di lavoro.

Art. 16

Nuovo sistema professionale

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione, funzionale alla riorganizzazione del lavoro, le parti concordano sull'obiettivo di valorizzare le caratteristiche professionali del personale e sull'esigenza di:

- implementazione e razionalizzazione dei processi specialistico-istituzionali che attengono all'area C;
- razionalizzazione e unificazione dei processi lavorativi che attengono all'area B, area del supporto tecnico-amministrativo ed informativo-documentale;
- riqualificazione del personale appartenente all'area A, nella prospettiva di un graduale superamento dell'utilizzo di prestazioni attinenti l'area stessa;
- ridefinizione degli attuali profili professionali, anche provvedendo ai necessari accorpamenti, al fine di individuare professionalità coerenti con le innovazioni istituzionali di processo e tecnologiche e con quelle di flessibilità organizzativo - funzionale;
- individuazione di nuovi profili professionali caratterizzanti le attività specialistico-progettuali funzionali ai processi di riforma.

2. In base ai criteri enunciati viene rideterminato il nuovo sistema professionale del Ministero della pubblica istruzione, articolato per aree funzionali e posizioni economiche secondo le risultanze da concordare come previsto dall'art.13, comma 4, lettera D, del presente contratto integrativo. Vengono a tal fine individuate le seguenti aree di competenza professionale entro le quali collocare i profili professionali:

- I. **Area dell'assistenza amministrativo-contabile** per le attività connesse alla gestione dei processi amministrativi, contabili e di auditing contabile;
- II. **Area dell'assistenza informativo-documentale** per le attività connesse al trattamento statistico dei dati; alla gestione documentalistica di dati e banche dati; alla gestione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT); all'assistenza specialistica per la

traduzione e l'interpretariato; alla gestione specialistica del patrimonio documentale e librario;

III. **Area della consulenza specialistico-progettuale**, per la gestione dei processi connessi:

- allo **sviluppo organizzativo** e delle risorse umane;
- allo **sviluppo organizzativo per il supporto dell'attività didattico-formativa e per i servizi scolastici sul territorio**;
- al **sistema della comunicazione**;
- all'**orientamento ed auditing gestionale delle spese ed investimenti**;
- all'**assistenza giuridico-legale**;
- allo **sviluppo del sistema informativo e del relativo auditing**;

IV. **Area del supporto tecnico e strumentale**, per le attività di intervento tecnico e di ispezione e supervisione e per le attività di lavorazione ed ausiliare.

I profili professionali descriveranno l'ampiezza ed il contenuto professionale, le competenze richieste, i livelli di responsabilità connessi al ruolo, i requisiti di accesso e, a titolo esemplificativo, i compiti.

TITOLO IV

PASSAGGI ALL'INTERNO E TRA LE AREE

Art. 17

Aspetti generali

1. I percorsi professionali di cui all'art. 16 e la relativa programmazione dei passaggi all'interno delle aree e tra le aree, sono definiti nell'ambito della nuova dotazione organica allegata al Regolamento di cui all'art 75 del decreto legislativo n. 300/99, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCNL del comparto Ministeri, fatta salva l'esigenza di riservarne una quota a concorsi per l'accesso dall'esterno.

2. La partecipazione ai percorsi di riqualificazione professionale è riservata al personale in possesso dei requisiti di cui all'allegato A del CCNL, nei limiti dei contingenti individuati in sede di concertazione ai sensi dell'art. 20, comma 1/B), lett. a) dello stesso CCCL.

3. Nell'ambito della rilevazione delle vacanze di organico, i bandi di concorso riguarderanno i posti disponibili nelle posizioni economiche B2, B3, C2 e C3. Le parti convengono che il 35% dei posti individuati per ogni posizione economica saranno messi a concorso nell'anno 2000; il restante - integrato dei posti resisi disponibili nell'arco dell'anno a seguito di eventuali pensionamenti - sarà messo a concorso nell'anno 2001.

Art. 18

Passaggi tra le aree

1. I passaggi dei dipendenti da un'area alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore avviene a norma dell'art. 15 del CCNL, mediante le procedure selettive previste previo superamento di apposito corso - concorso.

Art. 19

Passaggi interni alle aree: criteri e procedure di selezione, ammissione, percorsi formativi, esami finali

1. L'ammissione ai percorsi professionali avviene a domanda mediante graduatorie su base regionale, a seguito del bando di cui al precedente art. 17, comma 2. Nell'ambito di quanto previsto all'art. 15, lett. B) del CCNL, le parti convengono che i percorsi professionali perseguono prioritariamente l'obiettivo di diffondere conoscenze e capacità tra il personale, al fine di assicurare, nella misura massima, gli strumenti conoscitivi necessari ad affrontare le novità che scaturiscono dai nuovi assetti organizzativi dell'Amministrazione in coerenza e a sostegno della riforma più generale del sistema scolastico. In tale ottica, le parti convengono di attivare i processi di qualificazione rivolti a tutto il personale, differenziati nell'ambito sia delle aree funzionali che professionali alle quali gli stessi processi si rivolgono, da i quali dovrà scaturire - attraverso *test* inerenti le materie oggetto del corso - un "credito formativo" che si aggiunge agli elementi che costituiscono il *curriculum* di ogni dipendente. Tale *curriculum* si compone, con diversa graduazione, della posizioni economica, dell'esperienza professionale acquisita e del possesso di titoli di studio e professionali/formativi, cui è attribuito il valore di cui all'allegata tabella A.

2. Il punteggio complessivo derivante dalla sommatoria degli elementi sopra descritti determina, nell'ambito delle disponibilità delle vacanze di organico su base regionale, risultanti dalla ridefinizione della nuova pianta organica, un sistema programmato di

partecipazione - aumentato di una quota pari al 25% - ai processi di riqualificazione per i passaggi interni alle aree.

3. L'esame finale si intende superato con un punteggio minimo di 18 trentesimi. Alla conclusione del percorso di riqualificazione con il relativo esame finale sono formate graduatorie regionali con la sommatoria dei punteggi relativi al "credito formativo", al *curriculum* e al risultato dell'esame finale.

4. Il percorso di qualificazione e riqualificazione è di massima articolato in moduli da trenta ore ciascuno:

- per l'area B, per il passaggio dalle posizioni B1 e B2 alla B3, in 3 moduli di cui 2 in presenza e 1 in autoformazione;

- per l'area C: ai fini del passaggio dalla posizione C1 al C2, in 5 moduli, di cui 3 in presenza e 2 in autoformazione; ai fini del passaggio dalle posizione C1 e C2 alla C3, in 7 moduli, di cui 4 in presenza e 3 in autoformazione.

5. La decorrenza giuridica ed economica per il personale riqualificato è da considerarsi la data di pubblicazione del bando.

6. Nell'eventualità che il numero di coloro che abbiano superato l'esame finale sia superiore al numero dei posti disponibili, la graduatoria viene utilizzata, per eventuali ulteriori disponibilità di posti, fino alla conclusione del successivo percorso di riqualificazione.

7. I posti eventualmente non coperti su base regionale costituiscono una disponibilità cui potranno accedere gli idonei di altre regioni confluiti in una graduatoria nazionale appositamente costituita.

TITOLO V LA FORMAZIONE

Art. 20 Il modello della formazione

1. La formazione è realizzata attraverso *percorsi formativi*, progettati ed organizzati in funzione degli obiettivi e dei piani formativi risultanti dall'analisi periodica delle esigenze funzionali e dei relativi fabbisogni formativo-professionali. In particolare, per il periodo di valenza del presente contratto integrativo, le attività di formazione perseguono primariamente l'obiettivo di omogeneizzare tra loro le conoscenze e le capacità del personale interessato, coerentemente alle esigenze funzionali determinate dalla riforma del sistema della pubblica istruzione e al nuovo ruolo dell'Amministrazione. Tali esigenze comportano l'orientamento del personale - nell'immediato e prioritariamente - verso le funzioni di assistenza amministrativa alle istituzioni scolastiche nella fase di avvio dell'autonomia, e, contestualmente, lo sviluppo di specifiche professionalità orientate agli aspetti innovativi peculiari della diversa configurazione strutturale - articolazione a rete - che l'amministrazione deve assumere nel suo complesso.

2. La formazione prevede due tipi di percorsi formativi e cioè:

- *qualificazione* che viene estesa a tutto il personale. Tale attività attuata in forma organizzata e sistematica nel tempo, sarà strutturata su moduli adeguati alle materie di contenuto generale di cui al successivo art. 21 e sarà finalizzata ad accrescere cognizioni e capacità connesse ai processi di cambiamento. L'attività di qualificazione termina con una certificazione che costituisce credito formativo;
- *riqualificazione*, attuata in forma organizzata per il soddisfacimento di bisogni contingenti e mirata alla creazione di professionalità nell'ambito delle nuove aree di competenza indotte dal processo di riforma ed al successivo passaggio di posizione economica, secondo le procedure di cui al precedente articolo 19 e con i contenuti di cui al successivo art. 22.

3. Le organizzazioni sindacali hanno titolo a presentare proposte nell'ambito delle procedure finalizzate all'emanazione della direttiva ministeriale annuale sulla formazione.

Art. 21 Linee - guida e contenuti dell'attività di qualificazione

1. Le linee di indirizzo generale per l'attività formativa di qualificazione, in coerenza con le linee-guida per la formazione professionale di cui all'art. 26 del CCNL e con i processi di revisione strutturale dell'Amministrazione centrale e periferica, costituiscono il punto di riferimento per il periodo di valenza del contratto integrativo. Le predette attività programmate a cura della struttura dell'Amministrazione centrale deputata al coordinamento e gestione complessiva delle iniziative formative, in considerazione della loro specificità terranno conto dell'evoluzione organizzativa e delle nuove funzioni e saranno estese a tutto il personale.

2. L'attività di qualificazione è funzionale al miglioramento delle competenze generali e professionali del personale e comprende, secondo quanto previsto dall'art. 17, anche l'organizzazione sia di percorsi formativi per il passaggio interno alle aree, sia di corsi-concorsi per il passaggio tra le aree. In particolare, nella fase iniziale di applicazione del presente contratto, la partecipazione alla qualificazione costituirà credito formativo per i percorsi di riqualificazione di cui al successivo art. 22, in relazione alle procedure di cui al precedente art. 19.

3. L'attività di qualificazione, tenendo presente le diversificate esigenze del personale dell'Amministrazione centrale e di quello dell'Amministrazione periferica, è pertanto attuata mantenendo l'integrazione delle varie iniziative sia per una sinergia delle risorse, sia per una crescita omogenea delle professionalità. L'integrazione è assicurata dalla struttura di cui al comma 1.

4. I contenuti sono scelti in funzione del generale processo di ristrutturazione e di riconversione e comunque in base alle esigenze derivanti dalle necessità di nuove professionalità e competenze.

5. Al fine di integrare sinergicamente l'attività formativa interna con le diverse tipologie formative, è riconosciuta anche la possibilità di partecipazione del personale a corsi organizzati e gestiti dall'Amministrazione ma con certificazione esterna, quali quelli di tipo comunitario (es. *patente europea* per l'informatica o le lingue straniere).

6. La ricerca di obiettivi di qualità nella formazione richiede una azione continua e, in relazione ai costi, una erogazione prioritaria sul luogo di lavoro.

7. Con cadenza annuale, l'Amministrazione fornirà un rapporto sull'attività svolta e sui risultati conseguiti.

Art. 22

Linee - guida e contenuti dell'attività di qualificazione

1. I percorsi di qualificazione sono strutturati con l'obiettivo di coinvolgere il personale in vari settori di attività formativa, finalizzata, con riguardo alle aree professionali di competenze individuate in base al precedente art. 16, all'acquisizione di conoscenze e capacità sui seguenti obiettivi:

1.1 aggiornamento delle competenze amministrativo-contabili ed informativo-documentali, con l'obiettivo di adeguare il livello e la tipologia delle capacità operative al ruolo indotto dal processo di riforma del sistema scolastico, con particolare attenzione:

- ai temi generali delle tematiche organizzative ed istituzionali della pubblica amministrazione;
- ai problemi di: innovazione tecnologica (uso dell'informatica e della telematica); di innovazione culturale (cooperazione e flessibilità) legati allo sviluppo di un'amministrazione a rete (organizzazione, funzionamento, monitoraggio e valutazione dell'organizzazione del servizio scolastico e dell'offerta didattica-formativa di base ed integrata), innovazione contabile, gestionale ed amministrativa (gestione contabile avanzata, auditing contabile, innovazioni dei processi amministrativi).

Si pone particolare accento sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), sulle tecniche di comunicazione istituzionale ed all'utenza, con particolare attenzione allo sviluppo di capacità autonome di analisi, integrazione e gestione di elementi informativi di varia natura, con accento determinante sui ruoli di gestione complessa di dati e banche dati ai fini della definizione di professionalità "documentalistiche" caratterizzate anche da alto livello di conoscenze multimediali.

Il livello dei moduli formativi sarà adeguatamente differenziato in relazione all'area professionale di inquadramento (B e C) e basato sulle caratteristiche generali dei profili individuati in base alle aree di competenza professionale di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.

1.2 creazione di competenze per la consulenza specialistico-progettuale a supporto dell'autonomia scolastica.

1.3 sviluppo di competenze di carattere informatico. L'ambito delle competenze informatiche andrà sviluppato in coerenza con le professionalità richieste dall'assetto del

sistema informativo in *outsourcing* e con le direttive in tal senso fornite dall'AIPA. Il percorso formativo destinato al personale in questione andrà modulato in funzione dei predetti obiettivi.

2. Per consentire una reale opportunità di crescita professionale adeguata alle esigenze del sistema scolastico riformato, i percorsi di riqualificazione, in relazione alle competenze funzionali e professionali di riferimento, si articolano, oltre che in moduli formativi di aula secondo quanto previsto nel precedente art. 19, comma 4, anche in significativi periodi di attività in stretto affiancamento alle esistenti strutture di supporto all'autonomia nonché a eventuali periodi di *stage* presso istituzioni scolastiche-pilota che abbiano in corso progetti significativi in rete nel campo dell'autonomia e dell'innovazione didattica.

3. Gli *stage* di cui al precedente comma sono organizzati anche in modo da integrare polifunzionalmente le esigenze di assistenza alle istituzioni scolastiche - ai fini della stabilizzazione dei processi di autonomia amministrativa - con le esigenze formative del personale dell'amministrazione.

TITOLO VI PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 23

Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Il personale con posizione economica A1 - B3 - C1 e C3 accede alle posizioni economiche rispettivamente A1S - B3S - C1S e C3S, sulla base di contingenti che sono definiti nell'ambito della dotazione organica di cui al Regolamento previsto dall'art. 75 del decreto legislativo 300/99. L'accesso ad ogni posizione economica super avviene sulla base di graduatorie, a livello provinciale costituite dal punteggio attribuito ai dipendenti in applicazione dei criteri di cui alla tabella B.

2. Le posizioni economiche di cui al comma 1, aventi decorrenza 1° gennaio 2000, per l'anno 2000 sono assegnate come segue:

POSIZIONI A1 S	50%	dei presenti in servizio al 31 dicembre 1999;
POSIZIONI B3 S	40%	dei presenti in servizio al 31 dicembre 1999;
POSIZIONI C1 S	60%	dei presenti in servizio al 31 dicembre 1999;
POSIZIONI C3 S	90%	dei presenti in servizio al 31 dicembre 1999;

3. Le parti convengono che, in via transitoria e in prima applicazione fino all'entrata in vigore del D.P.R. di riordino del Ministero della pubblica istruzione, i contingenti vengano dimensionati per singolo ufficio sulla base degli organici di fatto esistenti e, comunque, solo per l'anno 2000. Gli interessati produrranno apposita domanda con modalità da convenirsi.

4. Le parti convengono di riaprire, entro il mese di gennaio 2001, la sessione contrattuale per la definizione dei contingenti per l'accesso alle posizioni super ad organico definito.

5. Le quantità economiche impegnate per finanziare le posizioni super che dovessero essere liberate per effetto di cessazione, trasferimento ad altra Amministrazione, passaggio ad altra posizione economica da parte dei dipendenti, rientrano a far parte del fondo unico di Amministrazione nell'anno successivo a quello nel quale si è determinata la suddetta situazione.

6. La graduatoria per l'accesso alle posizioni super viene determinata, per l'anno 2001, sull'organico di diritto e a livello nazionale.

7. Le graduatorie sono aggiornate con cadenza annuale e sono utilizzate all'inizio di ogni anno per i posti resisi disponibili nelle diverse posizioni super.

Art. 24

Posizioni organizzative

1. Ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. b), del CCNL, in sede di concertazione sono definiti i:

- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati, nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

2. La concertazione si attiva entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo Nazionale, in relazione anche ai processi di ristrutturazione dell'Amministrazione della pubblica istruzione.

**TITOLO VII
MANSIONI SUPERIORI**

Art. 25

Attribuzione delle mansioni superiori

1. La nuova organizzazione del lavoro, basata su funzioni relative alla posizione del dipendente nell'ambito dell'area professionale, consente un'assegnazione puntuale delle responsabilità e delle stesse funzioni, rendendo possibile l'applicazione della normativa prevista dall'art. 24 del CCNL.

2. Per ogni sede l'attribuzione di mansioni superiori può avvenire esclusivamente in caso di vacanza di organico o in caso di sostituzione di un dipendente assente con diritto alla conservazione del posto.

3. L'Amministrazione, alla firma del presente CCNI, attiva la consultazione nei termini e con le modalità di cui all'art. 24 del CCNL.

TITOLO VIII
RAPPORTO DI LAVORO: ARTICOLAZIONE DELLE TIPOLOGIE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 26
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 3/A del CCNL, l'orario di lavoro è articolato secondo i criteri generali e nelle tipologie che rispettivamente si elencano nei successivi artt. 26 e 27.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

3. Si conviene, di massima, su un orario di servizio così articolato:

- per l'Amministrazione Centrale, dalle ore 7.30 alle ore 20.00, dal lunedì al venerdì ;
- per gli Uffici Territoriali, dalle ore 7.30 alle ore 18.30, dal lunedì al giovedì . Dalle ore 7.30 alle ore 14.30 il venerdì .

4. L'orario lavorativo si svolge di norma su 5 giorni, fatte salve le esigenze dei servizi, compresi quelli di diretta collaborazione del Ministro, da erogarsi con carattere di continuità che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici. Tali esigenze vanno motivate da parte del dirigente dell'ufficio. La struttura dell'orario di lavoro è definita con il criterio di armonizzare gli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea. È altresì garantita l'omogeneità necessaria alla funzionalità dell'ufficio.

5. Come previsto dalla citata L. n. 724/1994 la rilevazione delle presenze va effettuata con procedure e modalità automatizzate. Tali procedure devono consentire la flessibilità dell'orario in entrata e in uscita nella misura da stabilirsi a livello di sede, fermi restando l'obbligo di garantire comunque una fascia oraria comune minima non inferiore a 4 ore giornaliere e la rilevazione della avvenuta prestazione lavorativa d'obbligo pari a 36 ore settimanali.

6. Le modalità applicative, ferma restando l'autonoma contrattazione a livello di sede, vengono gestite mediante il *software* applicativo già operativo presso l'Amministrazione centrale, che viene progressivamente esteso a tutti gli uffici periferici anche al fine di consentire la conoscenza aggiornata di dati ed elementi statistici omogenei da mettere periodicamente a disposizione dell'Amministrazione della pubblica istruzione e di altre Amministrazioni statali che hanno titolo ad acquisirli ai sensi delle normative vigenti.

Art. 27
Tipologie di orario

1. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario ordinario: l'articolazione su 5 giorni settimanali, con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane sono di norma articolate su due rientri settimanali di 3 ore ciascuno, con l'obiettivo di assicurare nel prolungamento dell'orario di servizio un'opportuna omogeneità funzionale nell'attuale assetto organizzativo. Eventuali articolazioni alternative su 3, 4 o 5 giorni vanno puntualmente motivate dal dirigente responsabile, perseguendo comunque,

all'interno della struttura, una sostanziale omogeneità degli orari per garantire un trattamento uniforme ai lavoratori ed assicurare la funzionalità dell'ufficio.

- turnazioni: si attivano ai sensi dell'accordo ARAN - organizzazioni sindacali del 14.11.1995,

art. 1 - G.U. 5.2.1996, n. 29, nel caso di attività i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie d'orario di lavoro;

- orario plurisettimanale: si attua, ove necessario, con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo;
- part - time: si attua secondo la disciplina definita dalla norma contrattuale.

2. Per una verifica della funzionalità dell'articolazione dell'orario di lavoro possono essere attivati appositi monitoraggi d'intesa con le organizzazioni sindacali.

3. Nelle apposite contrattazioni di sede si terrà comunque, 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 (oncologiche, dialisi, riabilitazioni post traumi e post interventi chirurgici, ecc.) 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.

Art. 28

Durata del lavoro giornaliero

1. L'orario di lavoro giornaliero, ai sensi della normativa comunitaria, non può superare le nove ore.

2. Dopo un massimo di sei ore continuative di lavoro, sempre ai sensi della normativa comunitaria, deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai trenta minuti.

3. Detto intervallo, per dar luogo al conferimento di buoni - pasto non può essere superiore ai sessanta minuti.

4. È demandata alla contrattazione integrativa e decentrata di sede (art. 4, comma 3/B del CCNL), l'articolazione delle tipologie in rapporto alle situazioni ed alle esigenze locali, con i necessari raccordi a livello centrale e a livello territoriale e ovunque se ne rilevi l'esigenza. Tali esigenze vanno espressamente motivate e non possono comunque risultare incompatibili con le norme che disciplinano la prestazione lavorativa dei dipendenti del comparto Ministeri.

5. L'Amministrazione si impegna ad esaminare la possibilità di procedere ad una progressiva riduzione di prestazioni lavorative extra orario, mediante l'adozione di percorsi organizzativi più razionali, che terranno conto delle varie articolazioni dell'orario di lavoro.

6. Le parti convengono sull'opportunità di ulteriori approfondimenti sulla materia.

TITOLO IX
RAPPORTO DI LAVORO: LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO
DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 29

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Nelle sedi centrali e periferiche dell'Amministrazione viene eletto - secondo quanto previsto dal CCNQ del 10 luglio 1996 e con le modalità dallo stesso fissato - il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
2. L'Amministrazione garantisce la formazione dei rappresentanti per la sicurezza e mette a disposizione dei medesimi le informazioni, le agibilitàe gli strumenti necessari per lo svolgimento delle loro funzioni.
3. Tempi e modalitàsono definiti nel quadro delle attivitàdi formazione.

TITOLO X
RAPPORTO DI LAVORO: PARI OPPORTUNITA'

Art. 30
Misure per favorire le pari opportunità

1. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità già in funzione presso il Ministero della pubblica istruzione, l'Amministrazione adotta le misure più idonee per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e in particolare (art. 7, comma 3, del CCNL):

- nell'accesso e nelle modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- nella flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del *part - time*;
- nel perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- nei processi di mobilità

L'Amministrazione informa il Comitato per le pari opportunità sulle materie di propria competenza di cui all'art. 4, comma 3, lett. A del CCNL. In sede di contrattazione integrativa, le parti tengono conto delle proposte formulate dal Comitato nelle materie di pertinenza.

TITOLO XI
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE ED ORGANIZZATIVE DEI PROCESSI DI DISATTIVAZIONE O
RIQUALIFICAZIONE DEI SERVIZI

Art. 31
Riflessi sul rapporto di lavoro

1. Al verificarsi di eventi di carattere organizzativo, tecnologico o di riqualificazione dei servizi che comunque abbiano riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti, l'Amministrazione provvede ad informarne le organizzazioni sindacali. Tale informativa va fornita tempestivamente - e comunque con congruo anticipo rispetto al verificarsi dell'evento - completa degli elementi conoscitivi necessari a valutarne correttamente la portata e gli eventuali aspetti problematici.

2. Successivamente, e comunque entro 10 giorni dalla comunicazione, si apre la contrattazione per definire effettivi contenuti e portata delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi, individuare le possibili iniziative da promuovere, le misure da adottare e le procedure da seguire a miglior tutela del rapporto di lavoro e della professionalità dei lavoratori, in relazione anche alle esigenze dell'utenza.

3. La trattativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni durante il quale le parti non assumono iniziative unilaterali (artt. 11 e 5, comma 4, del CCNL). Decorso tale termine le parti riassumono piena libertà di iniziativa.

TITOLO XII
MOBILITA' DEL PERSONALE

Art. 32
Mobilità

1. In relazione alla particolare fase, che vede in corso il riassetto organizzativo dell'Amministrazione e la rideterminazione del nuovo organico del personale, la contrattazione integrativa di Amministrazione viene riconfermata quale sede per regolare i processi di mobilità del personale nella piena trasparenza delle procedure e dei criteri adottati.

2. Entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo saranno definiti i criteri e le procedure per la mobilità all'interno dell'Amministrazione.

3. Nelle more della definizione dei provvedimenti attuativi del nuovo assetto organizzativo dell'amministrazione centrale e periferica, le procedure di mobilità verso questa Amministrazione vanno riferite prioritariamente alle quote destinate all'accesso dall'esterno.

4. Resta salva la possibilità per il personale amministrativo di avanzare domanda di mobilità volontaria, ai sensi del comma 1, dell'art. 33 del sopracitato decreto legislativo n. 29/93.

TITOLO XIII
SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Art. 33

Fondo unico di amministrazione: campo di applicazione, obiettivi

1. Campo di applicazione. Il fondo unico di Amministrazione ha per destinatario esclusivamente il personale appartenente al comparto Ministeri, in servizio presso gli uffici dell'amministrazione scolastica centrale e periferica.

2. Obiettivi. Le parti convengono che, in linea con le previsioni del CCNL, le risorse finanziarie a carico del fondo unico di Amministrazione (art. 31 del CCNL) siano finalizzate alla promozione di reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani e progetti strumentali e di risultato. A tali fini l'individuazione e l'utilizzo delle disponibilità finanziarie sono determinati annualmente, come stabilito dall'art. 5, comma 1, del CCNL, unitamente alle modalità di verifica previste dal comma 4 dello stesso art.5. Per l'anno 2000, i criteri di distribuzione delle risorse sono finalizzati al complessivo coinvolgimento del personale nell'insieme dei processi gestionali e riorganizzativi in atto, in particolare a seguito dell'attivazione dell'autonomia delle istituzioni scolastiche.

Art. 34

Disponibilità finanziaria per l'anno 2000: risorse finanziarie, criteri di utilizzo

1. Lo stanziamento complessivo, per l'anno finanziario **2000**, a carico del fondo unico di amministrazione, è stato quantificato in **£. 41.314.550.418**, al lordo di tutte le ritenute, a carico sia dell'Amministrazione, sia del dipendente. A detto importo saranno aggiunte le eventuali somme ulteriori derivanti dagli accertamenti svolti dalla competente struttura. La somma sopra citata è composta dalla disponibilità stimata per l'anno 2000 in **£. 35.081.087.000** (di cui **£. 25.162.768.000** relativi allo stanziamento iniziale e **£. 9.918.319.000** relativi a risparmi di gestione disponibili dopo l'approvazione dell'assestamento) e da **£. 6.233.463.418**, somma accantonata dal fondo unico dell'anno 1999 e destinata ad incrementare le risorse dell'anno successivo.

2. Le somme occorrenti per le retribuzioni da riconoscere ai centralinisti non vedenti e agli addetti alle turnazioni sono preventivamente accantonate nelle misure fissate nel contratto integrativo nazionale relativo all'anno 1999.

3. Il fondo unico di Amministrazione per l'anno 2000 viene utilizzato per:

- progressioni economiche del personale per le aree B e C;
- posizioni super;
- posizioni organizzative;
- produttività

4. Le quote di riferimento sono indicate nella tabella di cui all'allegato C e nei precedenti titoli IV e VI.

Art. 35

Fondo di sede

1. La quota del fondo unico di Amministrazione, destinata alla contrattazione integrativa di sede, decurtata dalle indennità previste da leggi, per turni e reperibilità è attribuita agli uffici in base all'organico di diritto.

2. Nell'erogazione delle risorse la contrattazione integrativa di sede, relativamente agli obiettivi assegnati al singolo ufficio ed ai processi connessi alla riorganizzazione dello stesso, si terrà conto, con particolare attenzione, dei compiti che comportino specifiche responsabilità e disagi da individuare nell'area di supporto ai processi operativi; dei rapporti con l'utenza, con particolare riferimento alle disposizioni applicative delle L. 124/99; delle responsabilità dei procedimenti amministrativi; del supporto diretto allo sviluppo dei processi di realizzazione dell'autonomia delle istituzioni scolastiche, ecc.

Art. 36 Indennità

1. Le parti convengono che per l'individuazione dei destinatari delle indennità relative a turni e reperibilità si applica l'accordo ARAN - Organizzazioni sindacali del 14.11.1995, pubblicato sulla G.U. 5.2.1996, n. 29.

2. In particolare, l'individuazione delle unità di personale da collocare in reperibilità sarà effettuata mediante l'adozione di un ordine di servizio con decorrenza 1°.1.2000 di cui sarà data preventiva informazione alle RSU ed alle Organizzazioni sindacali territoriali.

TITOLO XIV
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 37

1. Le parti si danno atto che eventuali modifiche e/o integrazioni verranno apportate ove rese necessarie dai processi strutturali in corso di attuazione.

CONCERTAZIONE

Sulla base del Contratto Integrativo Nazionale per il personale del Ministero della Pubblica Istruzione le parti si sono riunite in sede di concertazione per definire le materie inerenti allo stesso Contratto Integrativo rimesse al suddetto istituto contrattuale e che di seguito si elencano.

- Contingenti da destinare alle selezioni interne.
- Criteri generali per le procedure di passaggio tra le aree.
- Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa.
- Graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità
- Criteri e procedure di valutazione periodica e relative garanzie di contraddittorio.

CONTINGENTI DESTINATI ALLE SELEZIONI INTERNE

1. Al fine di garantire un adeguato accesso dall'esterno, i contingenti da destinarsi alle selezioni interne sono determinati nella misura dell'85% dei posti disponibili in ciascuna posizione economica dell'area B e nel 75% dei posti disponibili nelle posizioni economiche C1 e C2. Resta riservata ai passaggi interni l'intera disponibilità nella posizione C3 come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.
2. Per la determinazione della consistenza numerica dei contingenti si fa riferimento alla situazione rilevata al 1° gennaio 2000 di cui all'allegata tabella.
3. La consistenza numerica dei successivi contingenti è oggetto di verifica periodica, nel contesto generale della programmazione delle assunzioni.
4. Le assunzioni dall'esterno effettuate a partire dal 1° gennaio 2000, ivi compresi i passaggi da altre Amministrazioni del Comparto, o da diverso Comparto, fanno carico ai contingenti riservati all'accesso dall'esterno.

PROCEDURE DI PASSAGGIO TRA LE AREE. CRITERI GENERALI.

1. Le domande di partecipazione al corso-concorso sono aperte ad ogni dipendente interessato che ne abbia i requisiti.
2. La selezione per l'ammissione al corso-concorso avviene in base a tests variamente articolati in relazione ai livelli delle funzioni (a risposte multipla per i passaggi dall'area A all'area B; a risposta sintetica per il passaggio all'area C) tendenti a valutare la preparazione oggettiva del candidato e le capacità logico-sistematiche e di sintesi.
3. I corsi, di norma su base regionale, sono articolati su due moduli, di trenta ore ciascuno, per il passaggio all'area B e su cinque moduli, di trenta ore ciascuno, per il passaggio all'area C.
4. La prova selettiva finale dà titolo all'avanzamento alla posizione iniziale dell'area immediatamente successiva per i concorrenti utilmente collocati in graduatoria.
5. I titoli che concorrono alla valutazione finale sono esposti nelle apposite tabelle allegate al Contratto Integrativo Nazionale.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. I criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità

e le procedure di valutazione periodica e relative garanzie di contraddittorio, saranno fissati in una successiva fase di concertazione come previsto dall'art. 20 del CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

La parti convengono, in riferimento all'attuazione dell'art. 23 della presente ipotesi di accordo, di concordare la formulazione di una scheda relativa ai requisiti ed ai titoli per l'attribuzione per l'anno 2000 delle posizioni super, entro il 15 settembre.

I requisiti ed i titoli descritti nella tabella B allegata alla presente ipotesi debbono essere posseduti alla data del 30 settembre 2000.

Ciò vale anche per i requisiti ed i titoli utili per la formazione delle graduatorie per i passaggi interni alle aree ed esterni ad esse.

L'Amministrazione

Le Organizzazioni sindacali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono una sequenza contrattuale che disciplini tutti gli istituti che nella presente ipotesi di accordo sono oggetto di rinvio alla sottoscrizione definitiva.

L'Amministrazione

Le Organizzazioni sindacali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti convengono sull'esigenza di dare sollecita attuazione alle procedure di qualificazione e riqualificazione, avviando le stesse entro il mese di ottobre.

Nello stesso termine si provvederà all'emanazione del bando in base al nuovo sistema professionale ed alla rilevazione delle vacanze d'organico.

Convengono, inoltre, che la durata e i programmi dei corsi di formazione e dei corsi di riqualificazione previsti nel presente titolo siano definiti entro 40 giorni dall'entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Integrativo Nazionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti convengono sull'esigenza di :

- attivare entro l'anno le procedure concorsuali di cui all'art. 18 del presente Contratto Integrativo Nazionale, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale e secondo le regole di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 29/93 e successive modificazioni;

- attivare, in particolare, nel mese di ottobre 2000 il corso - concorso per l'accesso all'area B e rinviare alla definizione della fase di riqualificazione all'interno delle aree le procedure previste per l'attivazione del corso - concorso per l'area C, definendo preliminarmente in sede di concertazione i contingenti da utilizzare per tali procedure.

L'AMMINISTRAZIONE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

L'AMMINISTRAZIONE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**CRITERI E PUNTEGGI PER PASSAGGI ALL'INTERNO DELL'AREA B
PASSAGGIO DA B1, B2 A B3**

<i>Titolo</i>	<i>punteggi</i>
ANZIANITA' (1)	
Servizio comunque prestato presso Amministrazioni dello Stato	0,10 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica B2	0,50 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica B1	0,25 per anno o frazione (min 3 mesi)
TITOLO DI STUDIO (I punteggi non si sommano, si calcola il più alto)	
Diploma I grado	2,00
Diploma II grado	3,00
Diploma II grado coerente con il profilo per il quale si concorre	3,50
Laurea	5,00
Punteggio massimo titolo di studio	5,00
TITOLO DI STUDIO POST DIPLOMA E POST LAUREA (di durata minima annuale)	
Post diploma	0,50
Post laurea generico	1,50
I punteggi si sommano al titolo di studio	
ESPERIENZE PROFESSIONALI e FORMATIVE	
Incarichi conferiti con atto formale previsti da leggi, regolamenti, decreti ministeriali o contratti di lavoro per attività istituzionali non retribuite autonomamente (2)	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne fino a 1 settimana	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne superiori ad 1 settimana	0,25 per un massimo di 1,00
Attività formativa in qualità di docente per corsi rivolti al personale dell'Amm.ne o della Scuola	0,25 per un massimo di 1,00
IDONEITA' CORSO-CONCORSO O PROVA SELETTIVA (il titolo si intende valutabile dopo aver sostenuto le relative prove ed è fruibile per un massimo di 2 volte)	1,50 per il profilo per il quale si concorre 1,00 per un profilo diverso da quello per il quale si concorre rispettivamente per un massimo di 3,00 e di 2,00
SANZIONI DISCIPLINARI (negli ultimi due anni dal Contratto integrativo, a partire da quelle previste dall'art. 24 lett. D CCNL)	-3 da applicare per una sola volta
CREDITO FORMATIVO A FINE CORSO DI QUALIFICAZIONE	da 5,00 a 10,00
PROVA SELETTIVA DI RIQUALIFICAZIONE	Minimo 18/30

(1) Complessiva anzianità valutabile: 30 anni

(2) A titolo esemplificativo: consegnatario, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, cassiere incarichi ispettivi presso unità scolastiche, componenti commissioni ricorsi, disciplina, C.d.A., rappresentanza presso gli uffici di conciliazione

CRITERI E PUNTEGGI PER PASSAGGI DALL'AREA B ALL'AREA C
PASSAGGIO DA B1, B2, B3, B3S a C1

<i>Titolo</i>	<i>punteggi</i>
ANZIANITA' (1)	
Servizio comunque prestato presso Amministrazioni dello Stato	0,10 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica B3 - B3S	1 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica B2	0,50 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica B1	0,25 per anno o frazione (min 3 mesi)
TITOLO DI STUDIO (I punteggi non si sommano, si calcola il più alto)	
Diploma II grado	2,00
Diploma di laurea breve	2,50
Diploma di laurea breve coerente con il profilo per il quale si concorre	3,00
Laurea	4,00
Laurea coerente con il profilo per il quale si concorre	5,00
Punteggio massimo titolo di studio	5,00
TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO POST LAUREA (di durata minima annuale)	
Specifico, coerente con il profilo per il quale si concorre	1,50
Generico	1,00
I punteggi si sommano al titolo di studio	
ESPERIENZE PROFESSIONALI e FORMATIVE	
Abilitazioni professionali specifiche per il profilo per il quale si concorre	0,50 per un massimo di 1,00
Incarichi conferiti con atto formale previsti da leggi, regolamenti, decreti ministeriali o contratti di lavoro per attività istituzionali non retribuite autonomamente (2)	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne fino a 1 settimana	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne superiori ad 1 settimana	0,25 per un massimo di 1,00
Attività formativa in qualità di docente per corsi rivolti al personale dell'Amm.ne o della Scuola	0,25 per un massimo di 1,00
IDONEITA' CORSO-CONCORSO O PROVA SELETTIVA (il titolo si intende valutabile dopo aver sostenuto le relative prove ed è fruibile per un massimo di 2 volte)	1,50 per il profilo per il quale si concorre 1,00 per un profilo diverso da quello per il quale si concorre rispettivamente per un massimo di 3,00 e di 2,00
SANZIONI DISCIPLINARI (negli ultimi due anni dal Contratto integrativo, a partire da quelle previste dall'art. 24 lett. D CCNL)	-3 da applicare per una sola volta
CREDITO FORMATIVO A FINE CORSO DI QUALIFICAZIONE	da 5,00 a 10,00
PROVA SELETTIVA DI RIQUALIFICAZIONE	Minimo 18/30

(1) Complessiva anzianità valutabile: 30 anni

(2) A titolo esemplificativo: consegnatario, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, cassiere incarichi ispettivi presso unità scolastiche, componenti commissioni ricorsi, disciplina, C.d.A., rappresentanza presso gli uffici di conciliazione

CRITERI E PUNTEGGI PER PASSAGGI INTERNI ALL'AREA C
PASSAGGIO DA C1\CIS A C2

<i>Titolo</i>	<i>punteggi</i>
ANZIANITA' (1)	
Servizio comunque prestato presso Amministrazioni dello Stato	0,10 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica C1	0,50 per anno
TITOLO DI STUDIO (I punteggi non si sommano, si calcola il più alto)	
Diploma II grado	2,00
Diploma di laurea breve	2,50
Diploma di laurea breve coerente con il profilo per il quale si concorre	3,00
Laurea	4,00
Laurea coerente con il profilo per il quale si concorre	5,00
punteggio massimo	5,00
TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO POST LAUREA (di durata minima annuale)	
Specifico, coerente con il profilo per il quale si concorre	1,50
Generico	1,00
I punteggi si sommano al titolo di studio	
ESPERIENZE PROFESSIONALI e FORMATIVE	
Abilitazioni professionali specifiche per il profilo per il quale si concorre	0,50
Reggenza uffici di livello dirigenziale, per periodo minimo di sei mesi	0,50 per un massimo di 1,50
Incarichi conferiti con atto formale previsti da leggi, regolamenti, decreti ministeriali o contratti di lavoro per attività istituzionali non retribuite autonomamente (2)	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne fino a 1 settimana	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne superiori ad 1 settimana	0,25 per un massimo di 1,00
Corsi di formazione SSPA per funzionari direttivi (DPR 472/72 - D.L.vo 29/93)	5,00
Attività formativa in qualità di docente per corsi rivolti per personale dell'Amm.ne o della Scuola	0,25 per un massimo di 1,00
Sostituzione temporanea del provveditore agli Studi o del dirigente titolare dell'unità organizzativa	0,25 per un massimo di 1,00
IDONEITA' CORSO-CONCORSO O PROVA SELETTIVA (il titolo si intende valutabile dopo aver sostenuto le relative prove ed è fruibile per un massimo di 2 volte)	1,50 per il profilo per il quale si concorre 1,00 per un profilo diverso da quello per il quale si concorre rispettivamente per un massimo di 3,00 e di 2,00
SANZIONI DISCIPLINARI (negli ultimi due anni dal Contratto integrativo, a partire da quelle previste dall'art. 24 lett. D CCNL)	-3 da applicare per una sola volta
CREDITO FORMATIVO A FINE CORSO DI QUALIFICAZIONE	da 5,00 a 10,00
PROVA SELETTIVA DI RIQUALIFICAZIONE	Minimo 18/30

(1) Complessiva anzianità valutabile: 30 anni

(2) A titolo esemplificativo: consegnatario, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, cassiere incarichi ispettivi presso unità scolastiche, componenti commissioni ricorsi, disciplina, C.d.A., rappresentanza presso gli uffici di conciliazione

CRITERI E PUNTEGGI PER PASSAGGI INTERNI ALL'AREA C

PASSAGGIO DA C1/C1S, C2 A C3

<i>Titolo</i>	<i>punteggi</i>
ANZIANITA' (1)	
Servizio comunque prestato presso Amministrazioni dello Stato	0,10 per anno o frazione (min 3 mesi)
Servizio prestato nella posizione economica C2 (ex art. 15, lett. B CCNL)	24,00
Servizio prestato nella posizione economica C1	0,80 per anno o frazione (min 3 mesi)
TITOLO DI STUDIO (I punteggi non si sommano, si calcola il più alto)	
Diploma II grado	2,00
Diploma di laurea breve	2,50
Diploma di laurea breve coerente con il profilo per il quale si concorre	3,00
Laurea	4,50
Laurea coerente con il profilo per il quale si concorre	6,00
Punteggio massimo titolo di studio	6,00
TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO POST LAUREA (di durata minima annuale)	
Specifico, coerente con il profilo per il quale si concorre	1,50
Generico	1,00
I punteggi si sommano al titolo di studio	
ESPERIENZE PROFESSIONALI e FORMATIVE	
Abilitazioni professionali specifiche per il profilo per il quale si concorre	0,50
Reggenza uffici di livello dirigenziale, per periodo minimo di sei mesi	0,50 per un massimo di 3,00
Incarichi conferiti con atto formale previsti da leggi, regolamenti, decreti ministeriali o contratti di lavoro per attività istituzionali non retribuite autonomamente (2)	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne fino a 1 settimana	0,15 per un massimo di 0,45
Corsi di formazione presso SSPA e Amm.ne superiori ad 1 settimana	0,25 per un massimo di 2,00
Corsi di formazione SSPA per funzionari direttivi (DPR 472/72 - D.L.vo 29/93)	5,00
Attività formativa in qualità di docente per corsi rivolti per personale dell'Amm.ne o della Scuola	0,25 per un massimo di 1,00
Sostituzione temporanea del provveditore agli Studi o del dirigente titolare dell'unità organizzativa	0,25 per un massimo di 1,00
IDONEITA' CORSO-CONCORSO O PROVA SELETTIVA (il titolo si intende valutabile dopo aver sostenuto le relative prove ed è fruibile per un massimo di 2 volte)	1,50 per il profilo per il quale si concorre 1,00 per un profilo diverso da quello per il quale si concorre rispettivamente per un massimo di 3,00 e di 2,00
SANZIONI DISCIPLINARI (negli ultimi due anni dal Contratto integrativo, a partire da quelle previste dall'art. 24 lett. D CCNL)	-3 da applicare per una sola volta
CREDITO FORMATIVO A FINE CORSO DI QUALIFICAZIONE	da 5,00 a 10,00
PROVA SELETTIVA DI RIQUALIFICAZIONE	Minimo 18/30

(1) Complessiva anzianità valutabile: 30 anni

(2) A titolo esemplificativo: consegnatario, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, cassiere incarichi ispettivi presso unità scolastiche, componenti commissioni ricorsi, disciplina, C.d.A., rappresentanza presso gli uffici di conciliazione

TITOLI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI SUPER

Titolo	A	B3	C1	C3
ANZIANITÀ	per ogni anno nella p.e. 1,00	per ogni anno nella p.e. 1,00	per ogni anno nella p.e. 1,00	per ogni anno nella p.e. 1,00
	per ogni anno comunque prestato 0,50	per ogni anno comunque prestato 0,50	per ogni anno comunque prestato 0,50	per ogni anno comunque prestato 0,50
TITOLI DI STUDIO (I punteggi non si sommano Si considera il più alto)	Licenza scuola media 4,00	Licenza scuola media 2,00	Licenza scuola media 2,00	
	Diploma maturità 6,00	Diploma maturità 6,00	Diploma maturità 6,00	Diploma maturità 6,00
		Diploma laurea 10,00	Diploma laurea breve 8,00	Diploma laurea breve 8,00
			Diploma laurea 10,00	Diploma laurea 10,00
ESPERIENZE FORMATIVE E PROFESSIONALI (1)				
INCARICHI conferiti con atto formale previsti da leggi, regolamenti, decreti ministeriali o contratti di lavoro per attività istituzionali non retribuite autonomamente (2)		Per ogni incarico o nomina 0,15	Per ogni incarico o nomina 0,15	Per ogni incarico o nomina 0,15
CORSI DI FORMAZIONE presso SSPA e Amm.ne		fino a una settimana 0,15	fino a una settimana 0,15	fino a una settimana 0,15
		oltre una settimana 0,25	oltre una settimana 0,25	oltre una settimana 0,25
Attività formativa in qualità di docente per corsi rivolti al personale dell'Amministrazione o della Scuola		0,25	0,25	0,25
Sostituzione temporanea del provveditore agli studi o del dirigente titolare dell'unità organizzativa			0,25	0,25
Idoneità corso-concorso o prova selettiva (il titolo si intende valutabile dopo aver sostenute le relative prove ed è fruibile per un massimo di 2 volte)	Per il profilo per il quale di concorre 1,50	Per il profilo per il quale di concorre 1,50	Per il profilo per il quale di concorre 1,50	
	Per un profilo diverso da quello per il quale si concorre 1,00	Per un profilo diverso da quello per il quale si concorre 1,00	Per un profilo diverso da quello per il quale si concorre 1,00	
SANZIONI DISCIPLINARI (negli ultimi due anni del Contratto integrativo, a partire da quelle previste dall'art. 24, lett. D del CCNL)	da applicare una sola volta -3,00	da applicare una sola volta -3,00	da applicare una sola volta -3,00	da applicare una sola volta -3,00

(1) Il punteggio per le esperienze formative e professionali non può superare i 3 punti. Limitatamente alla posizione economica C3 possono essere valutati fino a 10 punti.

(2) A titolo esemplificativo: consegnatario, responsabile servizio prevenzione e protezione, cassiere, incarichi ispettivi presso unità scolastiche, componenti commissioni ricorsi, disciplina, C.d.A., rappresentanza presso gli uffici di conciliazione.

RIPARTIZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE - Anno 2000

Residuo 1999	6.233.463.418
Disponibilità 2000 - Stanziamento iniziale	25.162.768.000
Disponibilità 2000 - Risparmi di gestione	9.918.319.000
Totale disponibilità	41.314.550.418

FINANZIAMENTI PER PROGRESSIONI ECONOMICHE

	%	Costo	
(A) Passaggi all'interno delle aree (art.15, comma 1, lett. B)	12,71	5.251.818.978	(1)
(B) Super (art.17)	14,81	6.119.107.953	(2)
(C) Posizioni organizzative (art. 18)	2,70	1.114.680.000	(3)
<i>Totale progressioni economiche</i>	30,22	12.485.606.931	

FINANZIAMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ

	%	Costo	
(A) Indennità di rischio e centralinisti non vedenti e turnazioni nell'Amministrazione centrale per servizi generali	1,09	450.000.000	
(B) Fondo di sede: piani e progetti strumentali e di risultato per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali (ivi comprese le prestazioni di lavoro articolate su turni ex art. 32 CCNL)	68,69	28.378.943.487	(*)
<i>TOTALE</i>	100,00	41.314.550.418	

(1) Corrispondente al 35% dei posti disponibili

(2) Il contratto integrativo prevede che l'attribuzione delle posizioni *super* decorra dal 1° gennaio 2000

(3) Si prevede che il conferimento delle posizioni organizzative decorra dal 1° ottobre 2000

(*) Compresa la somma di £ 90.000.000 destinata al personale in posizione di comando presso IRSSAE, CEDE e BDP.