

COLLEGIO PROVINCIALE IPASVI DI ROMA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE PER GLI ANNI 2006 -2009

ART. 1 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è orientato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro e di qualità del servizio. Tali valori le parti assumono alla base del sistema di relazioni, ispirato ai principi dell'informazione, della concentrazione e della consultazione, come previsto dall'art. 6 del CCNL 16 febbraio 1999, dell'art. 3 del CCNL 9 ottobre 2003 e dall'art. 4 del CCNL 1° ottobre 2007.

ART. 2 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. E' istituito un comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. Fanno parte del Comitato:
 - Cinzia Testa, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl Fps;
 - Gennaro Rocco, in qualità di rappresentante dell'Ente;

Vengono designati Presidente del Comitato Gennaro Rocco e Vicepresidente del Comitato Cinzia Testa

2. Vengono previsti, quali componenti supplenti:
 - per il rappresentante della: Monica Silvestri;
 - per i rappresentanti dell'Ente: Maria Grazia Proietti.

3. I compiti ed i criteri di funzionamento del Comitato sono regolati dall'art. 8 del C.C.N.L. 9 ottobre 2003

ART. 3 – Commissione bilaterale sulla formazione

1. E' istituita una Commissione bilaterale sulla formazione. Fanno parte della Commissione:
 - Cinzia Testa, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl Fps;



- Gennaro Rocco, in qualità di rappresentante dell'Ente;

Vengono designati Presidente del Comitato Gennaro Rocco e Vicepresidente del Comitato Cinzia Testa

2. Vengono previsti, quali componenti supplenti:

- per il rappresentante della: Monica Silvestri;
- per i rappresentanti dell'Ente: Maria Grazia Proietti.

3. I compiti ed i criteri di funzionamento della Commissione sono regolati dall'art. 12 del C.C.N.L. 9 ottobre 2003.

4. La commissione bilaterale resterà in vigore fino alla costituzione degli enti bilaterali di cui all'art. 27 C.C.N.L. 1° ottobre 2007.

ART. 4 – Comitato per le pari opportunità

1. E' istituito un comitato paritetico per le pari opportunità. Fanno parte del Comitato:

- Cinzia Testa, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl Fps;
- Gennaro Rocco, in qualità di rappresentante dell'Ente;

Vengono designati Presidente del Comitato Gennaro Rocco e Vicepresidente del Comitato Cinzia Testa

2. Vengono previsti, quali componenti supplenti:

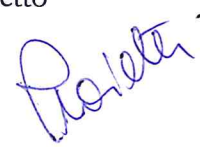
- per il rappresentante della: Monica Silvestri;
- per i rappresentanti dell'Ente: Maria Grazia Proietti.

3. I compiti ed i criteri di funzionamento del Comitato sono regolati dall'art.7 del C.C.N.L. 16 febbraio 1999, come modificato dal C.C.N.L. 1° ottobre 2007.



ART. 5 – Sistema di classificazione del personale

1. Preso atto del sistema di classificazione del personale, previsto dall'art. 13 del CCNL 19 febbraio 1999 e delle modifiche ad esso introdotte dal C.C.N.L. 1° ottobre 2007, l'assetto



strutturale del personale del Collegio Ipasvi di Roma (in seguito "Collegio") è articolato nelle tre aree di professionalità A, B e C, e nelle relative classificazioni del personale di cui all'allegato A del C.C.N.L. 1° ottobre 2007, alle cui declaratorie di area e di profili professionale si rinvia.

2. Le dotazioni organiche del Collegio, tenuto conto della revisione organizzativa di cui alla Deliberazione del Consiglio Direttivo del Collegio stesso del 17.05.1999, n.51, sono definite come segue:
 - una risorsa di area A
 - tre risorse di area B
 - una risorsa di area C
3. I profili professionali delle aree A, B e C sono quelli descritti nell'allegato A del CCNL 1° ottobre 2007.

ART. 6 – Passaggi interni tra le aree

1. I passaggi interni da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 14 del CCNL 1° ottobre 2007.
2. E' istituito un nucleo di valutazione composto da Presidente, Tesoriere, Segretario e Vice – presidente del Collegio, il quale procede:
 - a) all'individuazione delle posizioni, nei limiti delle dotazioni organiche;
 - b) alla attuazione della procedura di selezione interna cui possono partecipare tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione;
 - c) alla redazione della graduatoria finale sulla base dei criteri stabiliti dal successivo articolo.

ART. 7 - Criteri di attribuzione dei punteggi per i passaggi interni tra le aree

1. Le procedure di passaggio alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza, si svolgono secondo i seguenti criteri:
 - a) valutazione del percorso realizzato:
fino a un massimo di 60 punti, attribuiti dal Nucleo di valutazione sulla base della valutazione dell'idoneità ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore e dell'arricchimento professionale conseguito anche a seguito di specifici processi formativi.



b) valutazione del titolo di studio:

passaggio dall'area "A" all'area "B":

attestato di qualifica professionale: 3 punti;

diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente: 5 punti;

diploma di laurea o diploma universitario: 8 punti.

I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

passaggio dall'area "B" all'area "C":

diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente: 6 punti;

diploma universitario: 8 punti;

diploma di laurea: 10 punti.

I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili.

c) anzianità nella posizione di appartenenza; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento:

passaggio dall'area "A" all'area "B":

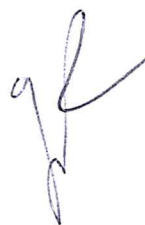
1,00 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 32 punti;

passaggio dall'area "B" all'area "C":

0,80 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 30 punti.

ART. 8 – Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici all'interno delle aree, di cui all'art. 12 del CCNL 1° ottobre 2007, sono attribuiti dal Nucleo di valutazione sulla base della valutazione dei seguenti elementi:
 - a. Il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite:
 - da 0 a 5 punti attribuiti dal nucleo di valutazione;
 - b. Il tempo di permanenze nel livello:
 - 1 punto per ogni 2 anni di permanenza nel livello fino ad un massimo di 5;
 - c. I titoli culturali e professionali posseduti:



- diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente: 1 punto;
 - diploma universitario: 3 punti;
 - diploma di laurea: 5 punti.
- d. Gli specifici percorsi formativi, a condizione che il Collegio garantisca la formazione a tutti i dipendenti interessati allo sviluppo economico:
- da 0 a 5 punti attribuiti dal nucleo di valutazione;

Gli sviluppi economici avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno.

ART. 9 – Lavoro straordinario

1. Le parti convengono di fissare in un numero complessivo di 200 ore per il numero di dipendenti di lavoro straordinario che è possibile richiedere complessivamente ai dipendenti.

ART. 10 – Indennità di turno

1. Ai soli dipendenti impegnati nell'attività di sportello per le relazioni con il pubblico nelle ore pomeridiane e limitatamente alle giornate di effettivo esercizio di tale mansione, compete una maggiorazione al 15% della quota giornaliera dello stipendio tabellare.
2. La corresponsione di tale indennità avverrà con cadenza mensile e la quota giornaliera dello stipendio tabellare verrà calcolata nella misura del 1/26 dello stipendio tabellare mensile.

ART. 11 – Indennità di cassa

1. Ai soli dipendenti che, per lo svolgimento delle mansioni assegnate, sono stabilmente tenuti al maneggio di denaro o di altri valori con responsabilità di coprire eventuali ammanchi, compete, limitatamente ai giorni di effettivo svolgimento della mansione, un'indennità giornaliera.
2. La corresponsione dell'indennità di cassa avverrà su base mensile.

ART. 12 – Formazione

1. Il Collegio dichiara di stanziare per la formazione del personale una quota annua pari all'1% del monte salari, incluse le somme stanziare e non utilizzate negli anni precedenti.



2. Le proposte in materia di formazione ed il monitoraggio sulla attuazione dei relativi programmi sono demandati alla Commissione di cui all'art. 3 del presente contratto.
3. La formazione si svolgerà nell'ambito delle seguenti linee tematiche:
 - linea tematica 1: addestramento per la gestione delle innovazioni informatiche, per tutti i dipendenti, sulla base delle funzione svolte e del grado di conoscenza acquisita;
 - linea tematica 2: aggiornamento per le funzioni segretariali, contabili, di protocollazione, di comunicazione/relazione, front – line, lavoro di gruppo, per tutti i dipendenti in relazione alla funzione prevalentemente svolta.

ART. 13 – Fondo per i trattamenti accessori del personale

1. E' istituito il *Fondo per i trattamenti accessori del personale* ricompreso nelle Aree A, B e C.
2. Il Fondo verrà finanziato con le risorse di cui all'art.31 del CCNL 1998-2001, come integrate dall'art.4, commi 3 e 6 del CCNL 14 marzo 2001, dall'art. 25 del CCNL 9 ottobre 2003, dall'art. 5 C.C.N.L. 25 maggio 2005 e dall'art. 36 del C.C.N.L. 1° ottobre 2007 oltre agli aumenti previsti dai successivi rinnovi contrattuali.

ART. 14 – Utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori del personale:

1. Il fondo per i trattamenti accessori del personale verrà utilizzato per i seguenti istituti:
 - a. corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, nei limiti fissati dall'art. 9 del presente contratto;
 - b. corresponsione dell'indennità di turno, secondo i criteri fissati dall'art. 10 del presente contratto;
 - c. corresponsione dell'indennità di cassa, secondo i criteri fissati dall'art. 11 del presente contratto;
 - d. corresponsione dell'indennità di Ente, secondo quanto stabilito dal CCNL 1° ottobre 2007;
 - e. finanziamento degli sviluppi economici, secondo i criteri fissati dall'art. 8 del presente contratto;



- f. corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, secondo i criteri di seguito individuati;
- g. corresponsione dei compensi correlati al grado di soddisfacimento dell'utenza, come previsto dall'art. 25 CCNL 1° ottobre 2007.
2. I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva sono erogati sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo individualmente attribuito a ciascun dipendente; il grado di raggiungimento dell'obiettivo è stabilito dal Nucleo di valutazione di cui all'art. 5 del presente contratto con riferimento a parametri oggettivi di valutazione.
3. Ogni anno, in data successiva all'approvazione del bilancio di previsione del Collegio, le parti si incontreranno per concordare:
- a. l'entità delle risorse di cui all'art. 15 del presente contratto;
 - b. l'entità degli stanziamenti di cui al presente articolo;
 - c. gli obiettivi attribuiti a ciascun dipendente ed i criteri di valutazione del grado di raggiungimento degli stessi.
4. I compensi di cui ai punti a., b, c e d. del comma 1 verranno erogati mensilmente; i compensi di cui al punto g verranno erogati nel mese di dicembre, con anticipazione di due quote pari al 33% dello stanziamento nei mesi di aprile e di agosto e di un'ulteriore anticipazione mensile, pari ad € 100,00 per dipendente, con successivi conguagli nei mesi di aprile, agosto e dicembre.
5. Le somme che residueranno per i punti a., b. e c. verranno riassegnate ai compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva. Le somme che residueranno dal punto d. a seguito di eventuale non pieno raggiungimento dell'obiettivo da parte di uno o più dipendenti non saranno più utilizzabili.

ART. 15 – Sicurezza sul lavoro

1. Le parti garantiranno, nell'ambito delle proprie competenze, la piena attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione e sicurezza di cui al D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.



ART. 16 – Istituzione del fondo ex legge 509/79

1. E' istituito un fondo pari all'1% del costo del personale dipendente come da bilancio preventivo dell'anno.

Tale fondo viene utilizzato:

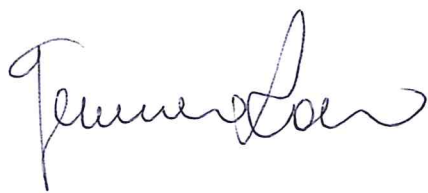
- per la corresponsione del premio annuo relativo alla polizza integrativa sanitaria sottoscritta dall'Ente a favore dei propri dipendenti;
- per l'erogazione di sussidi ai dipendenti, nei limiti di quanto disposto dall'art. 59 della Legge 509/79, per la somma che dovesse residuare dall'utilizzo di cui al punto a..

ART. 17 – Buoni pasto

1. I buoni pasto sostitutivi del servizio mensa sono fissati nell'ambito degli accordi di attuazione annuali.

ART. 18 – Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto, si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL 1° ottobre 2007 e precedenti.
2. Resta confermata la deliberazione n. 18 dell'08.02.1999 in materia di orario di lavoro.



CISL FP 