

©CORTE DEI CONTI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENTE

A SEGUITO DEL CCNL 1998-2001

PREMESSA

Il contratto collettivo integrativo è stipulato ai sensi dell'art. 4 lett. A) del CCNL 1998-2001 per il personale non dirigenziale del comparto Ministeri.

Le parti, dopo aver valutato che il processo di riorganizzazione avviato con l'emanazione nel corso del 1998 del regolamento per l'organizzazione degli uffici in esecuzione dell'art. 4 legge n. 20/94 dovrà essere completato con l'entrata in vigore degli atti regolamentari conseguenti alla delega contenuta nell'art. 3 comma 2 del d.lgs. n.286/99, prendono atto che, allo stato, gli obiettivi dell'Amministrazione si incentrano su aspetti strutturali concernenti:

a) l'attuazione generalizzata di un modello di organizzazione che abbia come comune denominatore la predisposizione, da parte del dirigente ovvero del funzionario responsabile, di programmi nei quali sia ben definito l'obiettivo e i tempi per conseguirlo, con l'analitica individuazione delle risorse strumentali occorrenti e dei livelli di professionalità richiesti. Il pieno conseguimento di tale obiettivo è condizione indispensabile per ottenere con continuità una gestione delle risorse valutabile non soltanto in termini finanziari ma sulla base di criteri di economicità ed efficienza, per poter rideterminare periodicamente e sulla base di dati affidabili i carichi di lavoro anche al fine della rivisitazione triennale delle dotazioni organiche in attuazione dell'art. 6 del d.lgs. n.29/93:

b) il rafforzamento di un sistema di gestione delle risorse che renda irreversibile il processo di adeguamento dell'Amministrazione al decentramento delle funzioni istituzionali, in parte attuato in esecuzione delle leggi 19 e 20 del gennaio 1994 come integrato dalla legge di conversione 20 dicembre 1996 n. 639 e che dovrà concludersi con gli atti previsti dall'art. 3 comma 2 del d.lgs. 286/99 in materia di funzioni di controllo,

c) la prosecuzione dei processi di riorganizzazione connessi alla informatizzazione dei servizi di supporto allo svolgimento delle funzioni istituzionali, informatizzazione interessata da una forte accelerazione alla fine del 1999 per effetto della progressiva attuazione del sistema informativo della giurisdizione, del completamento dei progetti finora elaborati per l'attività delle procure e per l'aggiornamento di alcuni software in settori del controllo e dell'amministrazione attiva;

d) la rivisitazione dei modelli organizzativi dei servizi di supporto alla funzione di controllo in conseguenza delle soluzioni che saranno adottate per l'esercizio di tali funzioni in sede di attuazione della delega di cui al comma 2 dell'art. 3 d.lgs. 286/99:

e) l'attenta valutazione delle possibilità che saranno offerte alla Corte dal completamento della Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione (R.U.P.A.) con la conseguente predisposizione di programmi operativi diretti ad incrementare la produttività complessiva sia dell'attività di funzionamento che dell'attività istituzionale, anche attraverso la progressiva informatizzazione di tutti i settori da conseguire entro il 31.12.2001.

Le parti prendono altresì atto che per il raggiungimento degli obiettivi sopra elencati è indispensabile attivare strumenti idonei a favorire la crescita professionale del personale. A tal fine, utilizzando al meglio il sistema di relazioni sindacali definito in coerenza di quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro (anche scritto CCNL), le parti si impegnano a concertare entro il 31.12.2000 un programma pluriennale di riqualificazione professionale coordinato con i dati relativi ai carichi di lavoro da rilevare con riferimento al 30 giugno 2000, programma finalizzato alla più efficiente gestione delle risorse umane in funzione della revisione delle dotazioni organiche da elaborare e definire subito dopo l'emanazione degli atti regolamentari derivanti dall'applicazione dell'art. 3 comma 2 del d.lgs. n.286/99.

Il presente contratto collettivo integrativo è rivolto a:

- Determinare i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di amministrazione al fine di incrementare la produttività e la qualità dei servizi, di sostenere i processi di innovazione organizzativa e tecnologica di promuovere lo sviluppo professionale.
- Valorizzare il sistema delle relazioni sindacali confermando le forme di partecipazione delineate dal CCNL e costituendo organismi bilaterali, per il monitoraggio sull'attuazione del contratto collettivo integrativo (anche scritto CCNI) e per specifiche problematiche;

Individuare nel nuovo ordinamento professionale lo strumento per corrispondere all'esigenza di maggiore professionalità da coniugarsi con il riconoscimento e l'incentivazione delle risorse disponibili:

Adeguare la dotazione organica mediante la ridefinizione dei profili professionali e la rideterminazione dei contingenti relativi in applicazione dell'art. 13, comma 5 e dell'art. 15 lett. B) del CCNL

Tracciare le linee di indirizzo per la formazione quale leva strategica volta a favorire il processo di sviluppo e modernizzazione della Pubblica amministrazione e in essa della Corte dei conti:

Fissare ai sensi dell'art. 20 comma 1 lett. A) del CCNL i criteri generali per la definizione dei passaggi tra posizioni economiche della stessa area professionale;

Stabilire criteri e modalità per l'attribuzione degli sviluppi economici di cui all'art. 17 del CCNL nonché per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative di cui all'art. 18 del CCNL.

©Articolo 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. esclusi i dirigenti.

Il contratto, per quanto applicabile, si estende anche al personale comandato dalle altre Amministrazioni.

Il contratto è valido fino al 31 dicembre 2001 e si rinnova tacitamente, salvo disdetta con le modalità previste dal CCNL fino alla stipulazione dei contratti successivi. Ulteriori accordi potranno regolare modifiche e integrazioni convenute dalle parti in ragione di materie che richiedono tempi di negoziazione diversi o in conseguenza di mutamenti organizzativi.

Il contratto ha efficacia a decorrere dal giorno successivo alla data di sottoscrizione che ha luogo al termine dei controlli previsti dal CCNL e dalle norme vigenti.

Il testo contrattuale sarà inviato all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

©Articolo 2

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulle disposizioni normative vigenti e sul rispetto della distinzione delle responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali con l'obiettivo di temperare l'interesse del personale al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza.

Il sistema è orientato a rafforzare il confronto e la partecipazione nello spirito tracciato dal CCNL. nella convinzione che tale impostazione sia la più idonea per la soluzione dei problemi di comune interesse.

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

I dirigenti sindacali convocati dall'Amministrazione per riunioni e trattative nel corso dell'orario di lavoro sono considerati in attività di servizio.

In questa cornice, il contratto integrativo è lo strumento adeguato per sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica, per promuovere lo sviluppo delle professionalità da coniugare con il nuovo sistema di classificazione del personale.

E' previsto un ulteriore livello di contrattazione integrativa presso ogni sede, individuata come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU, nelle materie e con le forme previste dagli artt. 4 e 6 del CCNI.

©Articolo 3 ORGANISMI BILATERALI

Per esaminare e verificare i risultati dell'azione dell'Amministrazione in relazione all'applicazione del contratto e per l'approfondimento di specifiche problematiche, sono istituiti organismi bilaterali di natura non negoziale ai sensi dell'art. 6 lettera D del CCNL.

Entro trenta giorni dalla stipula del CCNI sono istituiti i seguenti organismi:

Conferenza dei rappresentanti dell'Amministrazione e delle Organizzazioni sindacali che almeno due volte l'anno esaminerà le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Amministrazione anche in relazione all'applicazione della legge 104/92: la Conferenza avrà particolare riguardo ai sistemi di verifica in termini di efficacia, efficienza e di qualità dei servizi: può formulare parere nei procedimenti di riorganizzazione dell'istituto.

Comitato per le pari opportunità: costituito con i compiti indicati dall'art. 7 del CCNL. si esprime la volontà di avviare attività correlate con i programmi d'azione sulle pari opportunità in sede nazionale ed europea e si prevede la partecipazione dei suoi componenti a seminari o conferenze riguardanti le problematiche di competenza.

Osservatorio per il monitoraggio sull'attuazione del CCNI, con particolare riguardo alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, ai criteri per l'attribuzione delle posizioni "super: all'andamento dei programmi formativi: alla individuazione di nuovi profili professionali e, in generale, per l'applicazione dell'art. 13 comma 5 del CCNL ai criteri che presiedono la valutazione ai fini dei passaggi all'interno delle aree.

Osservatorio per le politiche d'istituto: con particolare riguardo all'organizzazione, all'ambiente, all'igiene e sicurezza del lavoro ai servizi sociali e al sistema della partecipazione con il compito di raccogliere dati e formulare proposte.

©Articolo 4 FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

La consistenza del fondo sarà stimata nel mese di gennaio di ogni anno, le Organizzazioni sindacali riceveranno la documentazione sulle fonti di finanziamento che concorrono alla costituzione del fondo, quindi si individua l'utilizzo delle risorse ai sensi dell'art. 32 del CCNL in sede di contrattazione integrativa.

La consistenza e la ripartizione del fondo per l'anno 7999 nonché la stima della consistenza del fondo e la relativa ripartizione per l'anno 2000 sono in appendice al presente contratto.

Indennità varie

Per l'anno 2000 sono confermate tutte le indennità previste nell'accordo del 23 ottobre 1998 con l'impegno dell'Amministrazione ad effettuare la ricognizione dei destinatari entro il mese di aprile 2000.

Per l'anno 2001 tutta la materia delle indennità per mansioni che comportano disagio o rischio o per particolari

responsabilità sarà rideterminata.

Contrattazione integrativa a livello di sede centrale e di uffici periferici

Gli uffici dovranno presentare specifici progetti che saranno oggetto di contrattazione integrativa a livello di sede centrale e di uffici periferici ai sensi dell'art. 4 del CCNL.

I progetti devono essere coerenti con le indicazioni contenute nella Direttiva per l'azione amministrativa dal Presidente della Corte, nel programma di attività deliberato dalle Sezioni della Corte, nei programmi dei titolari degli uffici giurisdizionali e di controllo, nelle disposizioni del Segretario generale per quanto disciplinato nel regolamento di organizzazione.

Il fondo assegnato a ciascuno ufficio potrà essere impiegato per:

a) corrispondere premi di produttività collettiva in relazione ai risultati raggiunti verificando l'allineamento di coerenza dei progetti proposti con le direttive citate e con i criteri generali definiti nei contratti collettivi, sulla base di obiettivi e criteri valutativi da definire preventivamente. Il premio è attribuito per ciascuna posizione economica in rapporto al grado di

conseguimento degli obiettivi prefissati:

conseguimento pari o superiore al 90%	100% della quota
conseguimento pari al 70-89%	80% della quota
conseguimento pari al 50-69%	60% della quota
conseguimento inferiore al 50%	non corrisposto

b) remunerare il personale che ha concorso alla realizzazione di particolari progetti o al raggiungimento di specifici obiettivi, sulla base di criteri concordati,

c) corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale, sulla base di criteri preventivamente concordati.

©Articolo 5

GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE PROFESSIONALI

La qualificazione e valorizzazione delle risorse umane presenti alla Corte dei conti è condizione necessaria per definire un quadro organizzativo coerente con le funzioni istituzionali, in attuazione della innovativa impostazione che ispira le linee guida del CCNL.

L'individuazione di percorsi di sviluppo professionale ed economico, collegati ad un progetto di formazione permanente, rappresentano lo strumento idoneo a favorire la crescita delle conoscenze e delle competenze, in un sistema anche rivolto a stimolare e soddisfare la componente motivazionale del personale.

Obiettivo strategico è comporre un ordinamento professionale cui corrispondano risorse in grado di svolgere compiti di qualificata specializzazione.

Il nuovo modello organizzativo esige un'impostazione del lavoro fondata sull'integrazione delle varie attività dove sia affermata l'interoperabilità, la fungibilità e la comunicazione.

L'Amministrazione intende in tal senso sviluppare modelli organizzativi basati sul l'aggregazione tendenzialmente orizzontale delle professionalità impegnate, ottenuta da una selezione delle competenze di varia provenienza volte alla realizzazione di un progetto definito.

L'apporto, inoltre, di strumentazioni informatiche e procedure automatizzate richiede al personale versatilità nell'impiego, addestramento adeguato, disponibilità di adattamento all'innovazione tecnologica.

Occorre quindi delineare un processo di riorganizzazione delle risorse fondato anche sulla rideterminazione del fabbisogno delle professionalità necessarie e sulla riqualificazione del personale già impegnato nell'attuazione della riforma.

Per tale scopo, entro il 31.12.2000 sarà definita, ai sensi degli artt. 13, comma 5, e 15 lett. 8) del CCNL

l'individuazione di nuovi profili ovvero una diversa denominazione o ricollocazione di quelli esistenti, nonché determinati i relativi contingenti.

L'assetto organizzativo sarà articolato in due aree di professionalità (B e C), mentre le mansioni già di supporto dell'area A saranno ampliate e inserite nelle linee di attività con carattere operativo integrato.

Le esigenze di personale saranno coperte per una percentuale non superiore al 70% da risorse già interne all'Amministrazione. accertate a seguito della rideterminazione della dotazione organica.

Le selezioni finalizzate ai passaggi all'interno delle aree riguarderanno le posizioni economiche di destinazione B2, B3, C2 e C3, secondo i criteri previsti dall'art. 7 del presente CCNL.

I passaggi interni tra le aree avverranno ai sensi dell'art. 15, comma 1 lett. A) del CCNL e nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 8 del CCNL.

©Articolo 6 FORMAZIONE

L'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali, con cadenza annuale, stipuleranno un accordo specifico sulle linee di indirizzo generale per l'attività di formazione.

L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione secondo percorsi formativi definiti in conformità alle linee di indirizzo.

I programmi formativi precisano quali iniziative abbiano carattere obbligatorio ed in particolare distinguono:

1. I percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale collegati ai passaggi all'interno delle aree del sistema di classificazione tra posizioni economiche;
2. I corsi di aggiornamento e addestramento finalizzati a migliorare il grado di operatività del personale.

La formazione del personale è orientata allo sviluppo professionale per sostenere gli obiettivi di innovazione organizzativa e tecnologica che interessano l'istituto, nell'ambito del più generale processo di riforma e modernizzazione della Pubblica amministrazione, ed è rivolta a tutto il personale come previsto dall'art. 26 del CCNL.

A tale fine, il "sistema di formazione permanente e integrato per l'aggiornamento e l'addestramento professionale avrà il compito di curare:

La preventiva individuazione dei bisogni formativi
La progettazione didattica
La programmazione delle attività
L'attuazione del piano formativo
La valutazione dei risultati attesi e conseguiti.

Le attività formative risponderanno ai seguenti criteri generali:
concretezza degli obiettivi
modularità e completezza
combinazione di teoria e pratica
decentramento

L'attività di formazione sarà svolta da formatori o strutture interne all'istituto nonché da altri soggetti, preferibilmente pubblici.

Un accordo specifico riguarderà la figura dei formatori interni.

L'attività formativa sarà principalmente articolata in:

- a) formazione di base e specialistica
- b) formazione d'ingresso
- c) formazione operativa di addestramento

- d) formazione di aggiornamento sulle normative
- e) formazione di formatori
- f) formazione gestionale e manageriale
- g) formazione tecnica
- h) formazione per la reingegnerizzazione dei processi
- i) formazione di settore
- j) formazione di contesto Si farà ricorso anche all'autoformazione (uso di dispense, manuali, e nastro videocassette) e alla formazione a distanza mediante l'utilizzo delle tecnologie disponibili (videoconferenza, intranet, posta elettronica).

In attesa di una definitiva disciplina della materia, previa intesa con le Organizzazioni sindacali, la partecipazione alla formazione è regolata secondo le modalità di seguito indicate.

Per la formazione proposta dalla Scuola Superiore della Pubblica amministrazione o di altri soggetti pubblici o privati saranno individuati gli uffici interessati e si indicherà il numero dei posti disponibili.

Il dirigente o il titolare dell'ufficio inoltrerà la richiesta di partecipazione tenendo conto:

- che il candidato sia titolare di specifico incarico nella materia;
- di preferire, a parità di funzioni svolte, personale di ruolo rispetto a personale comandato;
- di valutare le attitudini del personale interessato motivando l'impiego delle conoscenze che saranno acquisite.

L'ufficio che seleziona i partecipanti terrà conto della corrispondenza tra contenuti della formazione proposta e le specificità lavorative.

In conseguenza di insufficiente disponibilità a fronte di manifeste esigenze, l'ufficio preposto valuta l'opportunità di richiedere ulteriori edizioni dello stesso corso o ne promuove analoghi con risorse proprie.

Per la formazione promossa direttamente o realizzata su richiesta con risorse proprie, è inoltrato a tutti gli uffici un questionario per la rilevazione del fabbisogno formativo avendo cura, in sede operativa, di assicurare pari opportunità agli uffici e al personale, di finalizzare ogni ciclo formativo per obiettivi di concreta attinenza al lavoro da svolgere.

I dirigenti o i titolari degli uffici possono richiedere la partecipazione di personale a corsi o seminari di formazione di cui siano venuti a conoscenza motivandone l'interesse.

Anche a tal fine il coordinamento di tutte le attività di formazione è affidato al Segretario generale.

Nell'ambito del "Servizio per la gestione delle risorse umane e per la formazione è costituita la "banca dati professionali" contenente le informazioni circa i titoli culturali e professionali conseguiti, la formazione effettuata.

Per garantire le attività formative l'Amministrazione prevede di poter utilizzare, fino al 31 dicembre 2000, lire 3.114.000.000 di cui lire 411.000.000 destinati alla formazione per l'informatica e comprensive delle relative spese per le eventuali missioni.

©Articolo 7 PASSAGGI INTERNI ALLE AREE

I passaggi all'interno delle aree, per il conseguimento di posizioni di maggiore contenuto e spessore professionale, avverranno a seguito di un percorso di qualificazione e previo superamento di un esame tendente a valutare l'accrescimento delle conoscenze e delle capacità.

L'accesso al percorso di qualificazione è garantito a tutto il personale di ruolo dell'istituto, se in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e con le modalità indicate nei bandi di selezione.

In attesa di rideterminare la dotazione organica i contingenti corrispondenti a ciascun profilo professionale sono modificabili con le procedure previste dall'art. 20 del CCNL mantenendo inalterato il contingente complessivo per posizione economica.

A seguito dell'accorpamento di parte degli attuali profili professionali (v. allegato), saranno attivate selezioni con riferimento alle tipologie individuate cui sarà rivolto un percorso formativo specifico.

Le procedure di selezione si svolgeranno sulla base dei seguenti criteri generali:

- Per l'anno 2000 la dotazione organica di riferimento è quella determinata con D.P. n. 35 del 1° ottobre 1998, con le modifiche derivanti dall'accorpamento di alcuni profili professionali e con l'eventuale variazione dei relativi contingenti pur mantenendo inalterato il numero per posizione economica.

- Per l'anno 2001 è previsto l'adeguamento della dotazione organica anche a seguito del nuovo regolamento di organizzazione dei controlli attualmente in corso di elaborazione.

Sarà pertanto attivato il sistema di relazioni sindacali previsto per definire gli assetti organizzativi e i riflessi sulla qualificazione e l'aggiornamento del personale;

- E' stabilito l'iniziale e contemporaneo svolgimento dei percorsi di qualificazione per il personale appartenente alle posizioni C2 e C1 per la posizione di destinazione C3 nonché del personale appartenente alle posizioni B2 e B1 per la posizione di destinazione B3, seguirà immediatamente dopo lo svolgimento dei percorsi di qualificazione per il personale appartenente alle posizioni economiche C1 e B1 rispettivamente per le posizioni di destinazione C2 e B2.

- Il personale in possesso dei requisiti stabiliti dal CCNL può partecipare ad un solo percorso di qualificazione per ciascuna posizione economica.

- L'anzianità di servizio riferita al periodo di permanenza nella posizione economica attuale va cumulata al periodo di permanenza nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento professionale.

- Tutti i requisiti e i titoli si intendono acquisiti anteriormente alla data di emanazione del bando.

- Il punteggio previsto per i curricula è attribuito esclusivamente in misura intera qualora spettante.

- L'attribuzione o meno del punteggio previsto per i curricula è affidata alla valutazione del curriculum presentato a corredo della domanda di partecipazione e da ogni altro elemento utile in possesso della Commissione di valutazione.

• Per l'area C l'Amministrazione indirizzerà i selezionati a percorsi formativi specifici alle funzioni di destinazione.

• Entrano nella graduatoria, valida fino alla determinazione della nuova dotazione organica e comunque non oltre il 31 dicembre 2001, i candidati che abbiano conseguito almeno 24/40 alla prova d'esame.

• Il punteggio complessivo massimo conseguibile per la graduatoria finale è pari a 100 di cui:

- fino a 60 punti per i titoli

- fino a 40 punti per l'esame.

per la posizione B2

a) Anzianità di servizio:

- 1.50 punto per anno nella posizione pari a BI nel precedente ordinamento

- 0.75 punto per anno in posizioni diverse

b) Valutazione del titolo di studio:

- 2 punti alla licenza media inferiore
- 5 punti al diploma di scuola media superiore

c) Valutazione del curriculum:

- 10 punti

d) Valutazione dell'esperienza professionale accertata a seguito del percorso di qualificazione:

fino a 40 punti

Al punto a) i titoli sono cumulabili, al punto b) i titoli non sono cumulabili.

Il punteggio massimo conseguibile sommando quanto previsto alle lettere a), b) e c) non può essere superiore a 60.

per la posizione B3

a) Anzianità di servizio:

- 1.50 punto per anno nella posizione pari a B2 nel precedente ordinamento
- 1.00 punto per anno nella posizione pari a B1 nel precedente ordinamento
- 0.50 punto in posizioni diverse

b) Valutazione del titolo di studio:

- 2 punti alla licenza media inferiore
- 5 punti al diploma di scuola media superiore

c) Valutazione del curriculum:

- 10 punti

d) Valutazione dell'esperienza professionale accertata a seguito del percorso di qualificazione:

- fino a 40 punti

Al punto a) i titoli sono cumulabili, al punto b) i titoli non sono cumulabili.

Il punteggio massimo conseguibile sommando quanto previsto alle lettere a), b) e c) non può essere superiore a 60.

per la posizione C2

a) Anzianità di servizio:

- 1.50 punto per anno nella posizione pari a C1 nel precedente ordinamento
- 0.75 punto in posizioni diverse

b) Valutazione del titolo di studio:

- 5 punti al diploma di scuola media superiore
- 7 punti per diploma di laurea breve
- 8 punti per laurea non specifica
- 9 punti per laurea specifica
- 10 punti per specializzazione post laurea specifica

c) Valutazione del curriculum:

- 20 punti

d) Prova scritta dopo un periodo di formazione di base:

- fino a 40 punti

Al punto a) i titoli sono cumulabili, al punto b) i titoli non sono cumulabili.

Il punteggio massimo conseguibile sommando quanto previsto alle lettere a), b) e c) non può essere superiore a 60.

per la posizione C3

a) Anzianità di servizio:

- 1.50 punto per anno nella posizione pari a C2 nel precedente ordinamento
- 1.00 punto per anno nella posizione pari a C1 nel precedente ordinamento
- 0.50 punto per anno in posizioni diverse

b) Valutazione del titolo di studio:

- 5 punti al diploma di scuola media superiore
- 7 punti per diploma di laurea breve
- 8 punti per laurea non specifica
- 9 punti per laurea specifica
- 10 punti per specializzazione post laurea specifica

c) Valutazione del curriculum:

- 25 punti

d) Prova scritta dopo un periodo di formazione di base:

- fino a 40 punti

Al punto a) i titoli sono cumulabili; al punto b) i titoli non sono cumulabili.

Il punteggio massimo conseguibile sommando quanto previsto alle lettere a), b) e c) non può essere superiore a 60.

Il percorso di qualificazione professionale di base riguarda mirati interventi formativi correlati alle posizioni di destinazione e connessi agli obiettivi di riorganizzazione, da modulare e combinare con una formazione a carattere generale sulle attività istituzionali e di funzionamento.

L'Amministrazione provvede a emanare, con la massima pubblicità, bandi per la partecipazione ai percorsi formativi che, tra l'altro, indicheranno puntualmente:

- area professionale e posizione economica di destinazione
- modalità di svolgimento dell'esame finale
- i criteri per la valutazione del curriculum individuale
- il termine per la presentazione delle domande.

Gli elementi documentati e utili alla valutazione del curriculum individuale riguarderanno:

- funzioni di direzione di unità organiche o caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa

- incarichi a rilevanza esterna o interna

- funzioni attuali e professionalità acquisita in ambito amministrativo, istituzionale, tecnico ed informatico attinenti alle posizioni economiche e professionali di destinazione

- idoneità a concorsi per posizioni economiche superiori

- pubblicazioni e docenze

- abilitazioni professionali

L'individuazione dei contingenti da attribuire ai passaggi interni e l'articolazione dei criteri di valutazione del personale, anche ulteriori rispetto a quelli già qui individuati, avverrà previo confronto con le Organizzazioni sindacali entro il mese di febbraio di ciascun anno.

E' di seguito riportato lo schema di sintesi della procedura di formazione e selezione finalizzata ai passaggi all'interno delle aree:

- a) Pubblicazione del bando
- b) Ricezione e istruttoria delle domande
- c) Preparazione e svolgimento del percorso formativo
- d) Prova d'esame e) Graduatoria finale f) Percorso formativo di tipo specialistico per l'area C.

Articolo 8

PASSAGGI INTERNI TRA LE AREE

A seguito e nei limiti della dotazione organica, nel rispetto delle procedure vigenti, si attiverà il sistema di partecipazione delle relazioni sindacali mediante l'informazione preventiva e la concertazione per l'individuazione dei contingenti da destinare alle procedure di selezione interna e per la determinazione dei criteri generali per le procedure di selezione.

©Articolo 9

SVILUPPI ECONOMICI - POSIZIONI "SUPER"

Al personale collocato nella posizione AI è riconosciuto la posizione - super - con decorrenza 1° aprile 2000.

Sono altresì individuate centocinquanta posizioni "super" in C3, centocinquanta in C1 e cento in 83.

Le posizioni super sono attribuite con decorrenza 1° ottobre 2000 e comunque al termine delle prime procedure finalizzate ai passaggi interni alle aree.

Con decorrenza 1° luglio 2000 sono attribuite il 50% delle posizioni super in C3.

Le posizioni "super" sono rideterminate ogni anno, a partire dal 2001, entro il mese di febbraio.

L'attribuzione degli sviluppi economici è conseguente alla formulazione di una graduatoria sulla base criteri individuati in sede di concertazione.

©Articolo 10

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Nell'ambito dell'area - C - l'Amministrazione può conferire incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità per i quali è attribuita una specifica indennità, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

Le posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

1. Funzioni di direzione di unità organiche caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa
2. Funzioni relative ad attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari
3. Funzioni relative ad attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza
4. Funzioni di gestione di linee di attività o di complessi progetti per la cui realizzazione è richiesta la

costituzione ed il coordinamento di gruppi di lavoro.

Il conferimento delle posizioni organizzative è competenza del Segretario generale, esercitato con atto scritto e motivato su impulso proprio o su proposta del dirigente di settore.

La posizione organizzativa può essere revocata dal Segretario generale prima della scadenza, su proposta del dirigente di settore o d'iniziativa propria a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento
- intervenuti mutamenti organizzativi
- accertamento di risultati negativi il valore dell'indennità è precisato nell'atto di conferimento ed è compreso tra un minimo di lire 2.000.000 e un massimo di lire 5.000.000. Al finanziamento delle posizioni organizzative si dispone lo stanziamento di lire 200.000.000 per l'anno 2000 da erogarsi nell'ambito

©Articolo 11 MOBILITA' DI PERSONALE DA ALTRE AMMINISTRAZIONE

Il personale comandato alla Corte dei conti rappresenta una risorsa preziosa per far fronte agli impegni d'istituto. In particolare nelle sedi regionali, il personale comandato da altre Amministrazioni ha contribuito notevolmente allo svolgimento delle funzioni istituzionali nel nuovo assetto disegnato dalle leggi 19 e 20 del 1994.

La forte limitazione nelle assunzioni ha reso non adeguata la disponibilità della dotazione organica sia in termini di consistenza che di stabilità, il ricorso al personale comandato ha supplito almeno in parte alle diffuse carenze. Inoltre, sia nelle sedi regionali che centrali gran parte dei comandati prestano la loro opera da molti anni, avendo acquisito una professionalità da non disperdere.

In questo contesto, le parti esprimono la convinzione che sia opportuno procedere, compatibilmente con le disponibilità di organico e i vincoli di bilancio, alla programmazione di immissione nei ruoli di personale "comandato che al 31 dicembre 1999 abbia maturato almeno un anno di servizio alla Corte dei conti, dando la precedenza a quelle richieste ove le Amministrazioni di appartenenza hanno indicato un termine perentorio entro il quale la Corte, nel caso valuti necessario acquisire tali professionalità attivi la procedura di immissione nei propri ruoli di questo personale.

Le procedure di mobilità saranno, nella generalità dei casi, avviate successivamente alla pubblicazione dei bandi per i passaggi interni alle aree previsti nel presente contratto.

©Articolo 12 NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le disposizioni vigenti. Le parti si impegnano a ricercare l'intesa sulle materie che saranno oggetto di accordi tra l'ARAN e le 00.5S qualora fosse rinviata alla contrattazione integrativa la relativa attuazione, in particolare nelle materie richiamate dall'art. 35 del CCNL:

- conciliazione ed arbitrato
- introduzione e disciplina del telelavoro
- mobilità in conseguenza delle eccedenze
- disciplina nell'area - C - della separata area dei professionisti.

©ALLEGATO 1
Utilizzo del Fondo di amministrazione dell'anno 1999
Omissis

ALLEGATO 2

Fondo Unico di Amministrazione 1999
Omissis

ALLEGATO 3
Utilizzo del fondo di amministrazione nell'anno 2000
Omissis

ALLEGATO 4
Fondo Unico di Amministrazione 2000
Omissis

ALLEGATO 5
Utilizzo Fondo Unico di Amministrazione 2000
Omissis

©ALLEGATO 6
Stima dei costi derivanti dai passaggi all'interno delle aree e posizioni "super" per l'anno 2000
Omissis

©DICHIARAZIONE A VERBALE

La UIL/PA Corte dei Conti nel dare la propria disponibilità a firmare l'accordo per il contratto integrativo aziendale, che condivide nelle linee generali e per gli indubbi benefici anche di carattere economico che ne deriveranno ai lavoratori della Corte, ribadisce, tuttavia, il proprio dissenso rispetto ai punteggi di valutazione dell'anzianità, che avrebbe voluto elevare per riconoscere in maniera più adeguata le professionalità acquisite durante il percorso della vita lavorativa.

A tal fine dichiara il suo impegno politico a lottare affinché, dopo l'emanazione dei bandi, in sede di attribuzione del "bonus" per il curriculum professionale si dia il giusto riconoscimento alle mansioni effettivamente svolte dal personale.

Esprime, altresì, la propria contrarietà all'immissione nei ruoli della Corte del personale comandato con possibilità di partecipazione alle selezioni per le posizioni economiche superiori, posizioni economiche che nella prima fase contrattuale del 2000 devono essere totalmente riservate agli interni.

La UIL difende **tutto** il personale comandato al quale vuole garantire nella seconda fase del 2001, senza privilegi né discriminazioni, non solo l'accesso nei ruoli della Corte ma anche i benefici economici dei passaggi all'interno delle aree di appartenenza.

NOTA A VERBALE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO CORTE DEI CONTI 1998 - 2001

Le Rappresentanze di Base Corte dei conti **non sottoscrivono** il presente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo poiché in esso non vengono rispettati gli obiettivi del CCNL che all'art.3) così recita: l'obiettivo è di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

RELAZIONI SINDACALI

Non è stata assolutamente presa in considerazione l'ipotesi di fornire al personale strumenti di democrazia diretta quali:

1. I coordinamenti delle RSU - necessari, data l'importanza dell'argomento e l'articolazione su più livelli

(Nazionale e Regionale) dello sviluppo della contrattazione. L'emarginazione dei rappresentanti diretti dei lavoratori li trasforma in semplici esecutori di quanto stabilito altrove.

2. Referendum consultivo sugli accordi - riteniamo indispensabile, proprio per garantire una corretta applicazione degli accordi che significa una tutela certa per tutti i lavoratori - che gli stessi siano coinvolti direttamente nelle scelte effettuate attraverso una consultazione - obbligatoria e regolamentata - che ratifichi gli accordi sottoscritti dai sindacati.

ORGANISMI BILATERALI

La costituzione della Conferenza dei rappresentanti, di Comitati e Commissioni bilaterali e di osservatori, favorisce un'osmosi tra Organizzazioni Sindacali e Amministrazione e genera una confusione tra i ruoli aumentando la distanza tra Organizzazioni Sindacali e lavoratori, privando questi ultimi di una vera rappresentanza dei loro diritti ed interessi.

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 1999

Pur avendo sottoscritto l'accordo relativo alla ripartizione del predetto fondo, poiché ridistribuiva il salario accessorio legandolo alla produttività collettiva, in considerazione del generale impegno del personale nei processi di riorganizzazione della Corte dei conti, questa O. S. ha ritenuto quanto meno discutibili:

1. La percentuale di assegnazione del premio di produttività diversificata per Aree.
2. La quota di circa 2.000.000.000 del fondo 1999 non corrisposta al personale e fatta confluire nel fondo 2000.

A distanza di quattro mesi dall'accordo ancora non siamo venuti a conoscenza di quali progetti e a quali prestazioni particolari sono stati destinati 700.000.000 di lire

FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2000

Sono riproposti vaghi progetti di produttività remunerati in base alla posizione economica e al merito individuale. Sono nuovamente corrisposti premi correlati al merito e all'impegno individuale.

E' finanziata una sorta di impiego temporaneo nelle sedi periferiche tramite il Fondo Unico di Amministrazione. Negli anni precedenti questa forma di impiego (missione) era a carico dell'Amministrazione.

E' assegnata una somma irrisoria alle possibili progressioni economiche.

FORMAZIONE

Il contenuto dell'articolo non va oltre generiche dichiarazioni di intenti. Necessario sarebbe stato, al fine di fornire ai lavoratori elementi di chiarezza e di trasparenza

nella gestione delle procedure di formazione, che, neppure tanto velatamente,

vengono ricondotte a eventuali passaggi di livello, definire le percentuali minime di formazione che l'Amministrazione si obbligava a fornire ad ogni singolo dipendente.

PASSAGGI INTERNI ALLE AREE

Nonostante la partecipazione sia garantita a tutto il personale i possibili passaggi riguarderanno solamente il 25% del personale. Riguardo ai criteri di valutazione dei titoli è assegnato un irrisorio punteggio all'anzianità di servizio, mentre è assegnato un punteggio 'decisivo' al 'curriculum professionale', costituito solo da elementi che riguardano l'area C (funzioni di direzione, incarichi particolari ecc.).

Questa scelta annulla di fatto il peso della anzianità e della professionalità acquisita.

E' inaccettabile che nella valutazione del curriculum professionale non siano previsti punteggi intermedi. Viene infatti assegnato (o non assegnato affatto) un bonus complessivo. Risulta oscuro come si raggiunga la assegnazione del bonus non essendo stati predefiniti i punteggi assegnati ai singoli elementi utili. Oscuri sono tra l'altro gli stessi elementi, espressi in modo generico e insufficiente.

Tutto questo lascia spazio ad una estrema discrezionalità su un punto decisivo della valutazione, a tutto svantaggio della tutela dei lavoratori e di ogni principio di trasparenza.

PASSAGGI TRA LE AREE

Mancanza assoluta di progettualità e interesse da parte dell'Amministrazione su questo punto. Se questi passaggi non vengono affrontati in questo contratto interverranno le riduzioni di personale previste dalle leggi finanziarie, dall'accorpamento dei ministeri e dal nuovo regolamento della Corte dei conti, che ne renderanno impossibile l'attuazione. Appare evidente come, essendo il costo di questi passaggi a carico dell'Amministrazione stessa, questa non abbia alcun interesse a realizzarli.

I più interessati in proposito sono i lavoratori di VI q.f. che non usufruiranno dei possibili passaggi.

SVILUPPI ECONOMICI POSIZIONI SUPER

Sono individuate e attribuite unicamente per area ancor prima di valutare le competenze e le posizioni del personale.

In particolare appare fuori luogo attribuire 100 posizioni super nella posizione economica B3 e 100 in C3 che attualmente sono costituite da un numero esiguo di personale. Ciò comporta che il personale interessato da passaggi economici potrà godere anche di ulteriori sviluppi andando a ricoprire le posizioni super.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le suddette posizioni sono finanziate con la somma di £ 200.000.000, ancor prima di quantificarle concretamente.

PERSONALE COMANDATO

Pur rappresentando il personale comandato una preziosa risorsa per la Corte dei conti, si sottolineano due aspetti:

1. La necessità di dare priorità al personale di ruolo anche in relazione ai passaggi tra le aree;
2. La insufficienza di un anno di anzianità di servizio come requisito indispensabile ai fini dell'immissione in ruolo.
3. 3. 3. 3. 3. 3.

NORME DI RINVIO

Risulta incomprensibile perché il contratto integrativo debba contenere al suo interno rimandi a fasi successive per l'applicazione di materie di sua competenza non normate nello stesso.

Roma, 28 marzo 2000

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAL, pur non condividendo, per la parte concemente i passaggi interni alle aree, il contenuto del presente accordo, considerato l'impegno dell'Amministrazione di concordare con le OO.SS l'oggetto dei bandi relativi ai percorsi di qualificazione, ritiene di dover comunque firmare il contratto integrativo, ritenendolo strumento necessario ad attuare il processo riformatore dell'Istituto, nonché presupposto per la valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

NOTA A VERBALE

La scrivente CGIL FP esprime il proprio fermo dissenso sull'impostazione contrattuale assunta dall'Amministrazione della Corte dei Conti in contrasto con i principi e le finalità del CCNL e con i vincoli procedurali stabiliti dagli art. 19 e 20 della legge 488199.

Quanto detto per il fatto che la riqualificazione del personale viene effettuata in assenza di chiare scelte relative ai processi di riorganizzazione e d'innovazione tecnologica ed organizzativa che ne costituiscono il presupposto

fondamentale; tale assenza assume, a giudizio della scrivente, un chiaro segnale politico di chiusura al cambiamento della Corte, per mantenere l'attuale status-quo in attesa che si definisca in altra sede il futuro riordino della Corte dei Conti .

Ciò in conseguenza allo svilupparsi di un confronto nel quale, al di là di generiche affermazioni di principio, non sono stati mai proposti interventi strutturali tali da consentire, successivamente alla attivazione dei processi formativi e di riqualificazione, una reale modifica della attuale organizzazione del lavoro.

Il risultato di tutto ciò è la proposizione di un meccanismo contrattuale rigido e centralistico che, proponendo un sistema di promozioni generalizzate non collegate ai processi di riorganizzazione, affossa nei fatti la prospettiva di un reale riordino dell'amministrazione fondato sulla valorizzazione delle professionalità rivestite dai dipendenti.

Esempio illuminante è rappresentato al riguardo dalla proposta fatta relativa al sistema dei passaggi all'interno delle aree, che ripropone inalterato il vecchio e consolidato meccanismo di passaggio di posizione economica mantenendo immutate le condizioni di lavoro dei dipendenti, senza alcuna individuazione dei criteri e delle necessità previste al riguardo dalla normativa contrattuale nonché dagli articoli 19 e 20 della recente legge finanziaria.

Sono conseguenti a questa impostazione dell'Amministrazione anche gli altri istituti contrattuali trattati nel contratto, in particolare il fondo unico di amministrazione che ripropone inalterati i vecchi meccanismi di erogazione senza alcun obiettivo ed alcuna verifica dei risultati; il sistema di relazioni sindacali che attribuisce alle RSU un ruolo del tutto residuale; il problema dell'inserimento dei comandati che non è oggetto di contrattazione come previsto invece dal vigente CCNI.

Per questi motivi, la scrivente CGIL FP ritiene di non sottoscrivere il contratto integrativo della Corte dei Conti

Roma, 5 aprile 2000