



Pubblica Istruzione

IPOTESI DI PIATTAFORMA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO DEL MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE 2006 - 2009

Premessa.

1. Il modello organizzativo del sistema pubblico dell'istruzione, in cui si inserisce il CCNI di Ministero è definito dal DPR 21 dicembre 2007, n. 260 concernente il regolamento di riorganizzazione del Ministero della Pubblica Istruzione.
2. Nell'ambito dell'autonomia scolastica si pone l'esigenza di adeguare l'organizzazione centrale e periferica della pubblica istruzione al fine di svolgere, con efficienza ed efficacia, le funzioni di indirizzo, pianificazione e controllo, indispensabili alla funzionalità del sistema pubblico dell'istruzione oltre a fornire supporto, assistenza e consulenza specialistica alle istituzioni scolastiche autonome.
3. Il personale coinvolto nei processi riorganizzativi assume, pertanto, un ruolo fondamentale il cui svolgimento richiede un'attività di trasformazione professionale, tramite l'avvio di una adeguata e complessiva valutazione delle competenze necessarie che devono essere rese coerenti con il nuovo assetto organizzativo - istituzionale, attraverso un forte utilizzo delle attività di formazione e riqualificazione del personale.
4. Nel contesto sopra descritto, il contratto integrativo si pone come strumento per rafforzare uno stabile sistema di relazioni sindacali fondato sul confronto istituzionale e sul riconoscimento delle legittime aspettative contrattualmente tutelate delle lavoratrici e dei lavoratori della Pubblica Istruzione.
5. Il Contratto Integrativo della Pubblica Istruzione regola inoltre le innovazioni previste dal CCNL del comparto Ministeri per il quadriennio 2006 – 2009 che riguardano:
 - le relazioni sindacali con l'introduzione del livello di contrattazione regionale che mutua competenze dal livello nazionale sulle materie relative alla gestione delle risorse dei fondi, alla mobilità ed alla formazione limitatamente all'ambito regionale;
 - la nuova classificazione del personale che riarticola le aree ed i contenuti dei profili professionali e disciplina lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori del Ministero;
 - un sistema di valutazione dei risultati raggiunti che parte dall'applicazione del "memorandum" all'interno delle pubbliche amministrazioni;

- una maggiore disponibilità di risorse economiche destinate alla contrattazione di sede delle RSU al fine di valorizzare e motivare i lavoratori, e tendere sempre più alla soddisfazione dell'utenza.

Campo di applicazione.

1. Il contratto integrativo di amministrazione si applica a tutto il personale del comparto Ministeri, escluso i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato, appartenente ai ruoli dell'Amministrazione della Pubblica Istruzione, in servizio presso le sedi centrali e periferiche.
2. Il contratto integrativo si riferisce agli istituti contrattuali rimessi dal CCNL a tale livello da trattarsi in unica soluzione negoziale, tranne che per le materie, pur previste dal citato CCNL, che per loro natura richiedono tempi di negoziazione diversi da quelli delle materie considerate nel presente contratto integrativo, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Decorrenza Durata tempi e procedure di applicazione.

1. Gli effetti del 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 (2006 – 2009) e coincide con il periodo di vigenza del CCNL.
3. Le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo; qualora il contratto sia tacitamente rinnovato, esso viene a comprendere gli aumenti contrattuali derivanti da un eventuale incremento del fondo.
4. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse economiche sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. In quella sede si provvede alla quantificazione degli oneri nonché all'indicazione della relativa copertura finanziaria.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato a norma di legge e con le modalità fissate dal CCNL.
6. Del contratto integrativo viene data pubblicità, mediante trasmissione ai Capi Dipartimento, ai Direttori Generali centrali ed ai Direttori Scolastici Regionali entro 15 giorni dalla data della sua sottoscrizione; contestualmente esso viene pubblicato sulla Intranet del Ministero.
7. 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, in presenza di condizioni di miglior favore, nonché a seguito di verifiche annuali derivanti dai processi di riorganizzazione del Ministero della Pubblica Istruzione.

Relazioni Sindacali

1. Le organizzazioni sindacali, sia nazionali che territoriali - controparti dell'Amministrazione nelle relazioni sindacali - accreditano i propri rappresentanti, in relazione al relativo livello di contrattazione, presso gli uffici competenti.
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, secondo condizioni da definire in apposita sede tecnica.

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

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

Materie oggetto di relazioni sindacali e livelli di contrattazione.

1. Si conferma il sistema di relazioni sindacali vigente, di cui ai C.C.N.L. di comparto ed al precedente C.C.N.I. di Ministero, con le integrazioni riportate nel C.C.N.L. 2006-2009 comparto ministeri e nel contratto integrativo.

2. Si confermano i livelli di contrattazione nazionale e di sede rispettivamente per la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali nazionali, territoriali e le RSU.

3. Essendo il Ministero della Pubblica Istruzione articolato a livello regionale, presso gli Uffici Scolastici Regionali sono attivate, così come previsto dal CCNL 2006-2009, apposite sessioni di contrattazione, limitatamente alle materie relative alla gestione delle risorse dei fondi, alla mobilità ed alla formazione limitatamente all'ambito regionale.

4. Tra le materie oggetto di relazioni sindacali, sono incluse a livello di contrattazione integrativa:

- Implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;

5. Tra le materie oggetto di relazioni sindacali sono incluse a livello di informativa preventiva:

- Implicazioni dei processi generali di riorganizzazione del Ministero nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- Programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;
- Obiettivi e modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché dei processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno;

6. Tra le materie oggetto di relazioni sindacali, sono incluse a livello di concertazione:

- Implicazioni dei processi generali di riorganizzazione del Ministero nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- Obiettivi e modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'amministrazione, nonché dei processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione.

1. Nel Ministero della Pubblica Istruzione la nuova classificazione del personale dei Ministeri passa dall'unica posizione economica e giuridica dell'area A, più uno sviluppo economico (super), alle tre posizioni economiche della prima area; dalle tre posizioni economiche e giuridiche dell'area B, più uno sviluppo economico (super), alle sei posizioni economiche della seconda area; dalle tre posizioni economiche e giuridiche dell'area C, più due sviluppi economici (super), alle sette posizioni economiche della terza area.

2. Il personale del Ministero della Pubblica Istruzione è inquadrato economicamente nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla data di entrata in vigore del CCNL, mediante il riconoscimento della posizione economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza con collocazione nella fascia retributiva corrispondente come da seguente tabella.

| SISTEMA ATTUALE | NUOVO SISTEMA |
|------------------------|----------------------|
| AREA A | AREA PRIMA |
| A1 | F1 |
| A1S | F2 |
| == | F3 |
| | |
| AREA B | AREA SECONDA |
| B1 | F1 |
| B2 | F2 |
| B3 | F3 |
| B3S | F4 |
| == | F5 |
| == | F6 |
| | |
| AREA C | AREA TERZA |
| C1 | F1 |
| C1S | F2 |
| C2 | F3 |
| C3 | F4 |
| C3S | F5 |
| == | F6 |
| == | F7 |

2. Il nuovo inquadramento viene comunicato dall'Amministrazione ai singoli dipendenti, una volta terminate le relative procedure.

3. Le selezioni relative al passaggio dalla ex area B alla ex posizione economica C1, programmate, concordate e previste dal precedente contratto integrativo di Ministero, sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999, sono portate a compimento con le modalità di finanziamento previste dal succitato CCNL.

Nuovo ordinamento professionale ed i profili professionali.

1. Il CCNL del comparto Ministeri 2006 – 2009, introducendo un nuovo sistema di classificazione basato sul superamento della parcellizzazione e della frammentazione del lavoro e nella individuazione di profili caratterizzati dalle competenze e dalle capacità, rappresenta l'occasione per meglio attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti.
2. Il contratto collettivo integrativo 1998 – 2001 del Ministero della Pubblica Istruzione ha già disciplinato l'ordinamento professionale del personale dell'Amministrazione istituendo per i diversi settori di attività lavorativa, 19 profili professionali.
3. Gli attuali profili professionali del Ministero della Pubblica Istruzione hanno già messo in atto una dinamica evolutiva verso modelli di organizzazione del lavoro orientati al risultato più che all'adempimento formale, finalizzati agli obiettivi di efficienza ed efficacia dei processi di lavoro.
4. Il CCNI si propone la razionalizzazione del sistema esistente attraverso:
 - razionalizzazione ed unificazione dei processi specialistico – istituzionali - decisionali che attengono all'area terza;
 - razionalizzazione e unificazione dei processi lavorativi che attengono all'area seconda, area del supporto amministrativo-contabile ed informativo - documentale;
 - riqualificazione del personale appartenente all'area prima, nella prospettiva di un superamento dell'utilizzo di prestazioni attinenti l'area stessa;
 - ridefinizione degli attuali profili professionali, anche provvedendo ai necessari accorpamenti.
5. Nella presente ipotesi si prevedono 8 profili professionali in sostituzione dei 19 attualmente esistenti.
6. Si definiscono pertanto i seguenti profili professionali, profili che, in relazione alle disposizioni del CCNL, prevedono nella fascia individuata per l'accesso dall'esterno l'unica posizione giuridica:

Area Prima

Ausiliario

Posizione economica di accesso dall'esterno: F1

Modalità di accesso dall'esterno: procedure di cui alla legge n. 56/1987 e successive modificazioni

Requisito culturale: diploma di istituto di istruzione secondaria di primo grado.

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Ausiliario, appartenenti alle posizioni economiche A1 e A1S.

Per tale profilo si propone l'eliminazione della funzione di addetto all'anticamera.

Area Seconda

Operatore

Posizione economica di accesso dall'esterno: F1

Requisito culturale: diploma di istituto di istruzione secondaria di primo grado.

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Operatore ed Operatore tecnico, appartenenti alla posizione economica B1.

Collaboratore Amministrativo Contabile

Posizione economica di accesso dall'esterno F2

Requisito culturale: diploma di istituto di istruzione secondaria di secondo grado.

Confluiscono in tali profili professionali i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Assistente, Assistente tecnico, Collaboratore Amministrativo, Collaboratore tecnico ispezionatore, appartenenti alle posizioni economiche B2, B3 e B3S.

Collaboratore per l'Informazione e la comunicazione

Posizione economica di accesso dall'esterno F2

Requisito culturale: diploma di istituto di istruzione secondaria di secondo grado.

Confluiscono in tale profilo professionali i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nel profilo professionale di Collaboratore per l'Informazione e la comunicazione appartenenti alle posizioni economiche B2, B3 e B3S.

Area Terza

Funzionario amministrativo gestionale

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di laurea o laurea specialistica

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Funzionario amministrativo gestionale, Funzionario esperto amministrativo gestionale, Direttore coordinatore amministrativo gestionale appartenenti alle posizioni economiche C1, C1S, C2, C3 e C3S.

Nella descrizione delle declaratorie di profilo andranno definite le capacità cognitive, le capacità relazionali, le responsabilità, il contenuto con riferimento ai requisiti culturali e professionali, tenendo conto delle specificità esistenti e relative ai processi gestionali ed ai processi amministrativi e per la consulenza giuridico - legale

Funzionario informatico statistico

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di laurea o laurea specialistica

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Funzionario per lo sviluppo software e della rete e per l'analisi statistica, Funzionario esperto per lo sviluppo software, l'integrazione sistemi e l'analisi statistica e Direttore coordinatore per l'area informatica e statistica, appartenenti alle posizioni economiche C1, C1S, C2, C3 e C3S.

Nella descrizione delle declaratorie di profilo andranno definite le capacità cognitive, le capacità relazionali, le responsabilità, il contenuto con riferimento ai requisiti culturali e

professionali, tenendo conto delle specificità esistenti e relative ai processi informatici ed ai processi statistici.

Funzionario per la comunicazione

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di laurea o laurea specialistica

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Funzionario per la comunicazione l'informazione e la documentazione, Funzionario esperto per la comunicazione l'informazione e la documentazione e Direttore coordinatore per la comunicazione, l'informazione e la documentazione, appartenenti rispettivamente alle posizioni economiche C1, C1S, C2, C3 e C3S.

Nella descrizione delle declaratorie di profilo andranno definite le capacità cognitive, le capacità relazionali, le responsabilità, il contenuto con riferimento ai requisiti culturali e professionali, tenendo conto delle specificità esistenti e relative ai processi della comunicazione e dell'informazione, ai processi documentali ed ai processi legati all'attività di traduzione.

Funzionario per l'autonomia scolastica

Posizione economica di accesso dall'esterno F1

Requisito culturale: diploma di laurea o laurea specialistica

Confluiscono in tale profilo professionale i lavoratori inquadrati nel vigente ordinamento nei profili professionali di Analista per l'area socio organizzativa e per lo sviluppo dell'offerta formativa, Analista esperto per l'area socio organizzativa e per lo sviluppo dell'offerta formativa e Direttore coordinatore per l'area socio organizzativa e per lo sviluppo dell'offerta formativa, appartenenti rispettivamente alle posizioni economiche C1, C1S, C2, C3 e C3S.

Nella descrizione delle declaratorie di profilo andranno definite le capacità cognitive, le capacità relazionali, le responsabilità, il contenuto con riferimento ai requisiti culturali e professionali, tenendo conto delle specificità esistenti e relative ai processi di sviluppo e valutazione delle risorse e dei servizi scolastici sul territorio, dei percorsi formativi integrati e dei processi di sviluppo professionale e delle relazioni di lavoro legate al mondo della scuola.

All'interno del medesimo processo lavorativo per il personale della terza area, occorrerà inoltre considerare i compiti di maggiore responsabilità per coloro che hanno maturato maggiore esperienza (ad es. coordinamento di più unità organiche).

Ridefinizione della dotazione organica.

1. In relazione alla individuazione dei nuovi profili professionali, entro e non oltre 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo dovrà essere avviata la procedura di concertazione per ridefinire la dotazione organica del personale dell'Amministrazione centrale e periferica del Ministero della Pubblica Istruzione.

2. Per ogni profilo professionale sarà individuato il corrispondente organico di profilo che consentirà l'accesso dall'esterno nella sola fascia economica iniziale: F1 per la prima area; F1 ed F2 per la seconda area; F1 per la terza area.

3. Il contingente destinato all'accesso dall'esterno non potrà superare il 50% della scoperta di contingente di profilo.

Progressioni all'interno del sistema classificatorio.

1. I percorsi professionali di cui all'art. 12 del CCNL e la relativa programmazione dei passaggi all'interno delle aree e tra le aree, art. 13 e 14 del CCNL, sono definiti nell'ambito della nuova dotazione organica di profilo, all'interno delle aree.
2. Le progressioni all'interno del sistema classificatorio devono tenere conto della valorizzazione del lavoro dei dipendenti e dei risultati conseguiti dagli stessi che vanno valutati, considerando anche l'esperienza professionale maturata.
3. Le progressioni all'interno del sistema classificatorio si articolano in:
 - Progressioni tra le aree
 - Sviluppo economico all'interno delle aree e dei profili professionali

Progressioni tra le aree

1. Le progressioni da un'area a quella immediatamente successiva avvengono nel rispetto della garanzia di riserva dell'accesso dall'esterno del 50% dei posti per ogni profilo professionale nella fascia economica iniziale.
2. Le progressioni sono realizzate nel limite dei posti disponibili e si attuano attraverso una selezione interna cui possono partecipare tutti i dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il profilo dell'area superiore cui si riferisce la selezione.
3. La selezione deve scaturire da una valutazione ponderata tra i seguenti elementi:
 - titoli di studio e culturali;
 - esperienza professionale maturata;
 - diplomi di specializzazione e/o perfezionamento;
 - corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia stato sostenuto l'esame finale e correlati all'attività del profilo per cui si concorre;
 - qualità della prestazione lavorativa;
 - svolgimento di specifici incarichi professionali o di studio affidati dall'Amministrazione e da essa attestati, correlati all'attività del profilo per cui si concorre;
 - verifica della professionalità richiesta dal profilo dell'area superiore attraverso apposita prova selettiva da sostenere dopo lo svolgimento di adeguato percorso formativo.
4. Con successiva concertazione da tenersi entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione del CCNI, saranno stabilite le percentuali di incidenza dei criteri individuati, il numero dei posti disponibili per progressioni di area e le modalità di espletamento delle prove selettive.
5. In via eccezionale ed in prima applicazione del CCNI, al fine di favorire i processi di riorganizzazione del Ministero, come previsto dall'art. 36 del CCNL, è prevista una procedura per il passaggio dalla prima alla seconda area del personale che ne abbia i requisiti.
6. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNI, in apposita sessione di concertazione saranno individuati il numero dei posti e le modalità di svolgimento del passaggio.
7. L'Amministrazione comunica per iscritto ai dipendenti vincitori, il nuovo inquadramento, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso collegate.

Sviluppo economico all'interno delle aree e dei profili professionali.

1. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al primo gennaio di ogni anno e sono rivolti a tutto il personale in possesso dei requisiti richiesti, differenziati nell'ambito dei vari profili professionali.

2. La permanenza nella nuova fascia attribuita non può essere inferiore a 2 anni.
3. I passaggi avvengono sulla base dei seguenti criteri:
 1. esperienza professionale maturata;
 2. titoli di studio e culturali coerenti con le attività del profilo;
 3. percorsi formativi certificati;
4. Qualora il Ministero non garantisca la partecipazione ai percorsi formativi di tutto il personale interessato alla selezione tale criterio non sarà considerato.
5. Come previsto dal CCNL, i criteri sono valutati sulla base di valori percentuali e ponderati tra loro.
6. Le progressioni all'interno delle aree da attuare, prioritariamente con le modalità previste ed i criteri individuati nel CCNI sono le seguenti:
 - Area prima: da F1 a F2; da F2 a F3.
 - Area seconda: da F1 a F2; da F2 a F3; da F3 a F4; da F4 a F5;
 - Area terza: da F1 a F2; da F2 a F3; da F3 a F4; da F4 a F5; da F5 a F6.
7. Con cadenza annuale, attraverso apposita concertazione, in base alle disponibilità economiche derivanti dal Fondo Unico di Amministrazione, saranno individuate le ulteriori progressioni.
8. Con successiva concertazione da tenersi entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione del CCNI, saranno stabilite le percentuali di incidenza dei criteri individuati, il numero delle progressioni.

Flessibilità tra i profili all'interno dell'area.

1. La flessibilità tra profili diversi a parità di livello di accesso, avverrà nel rispetto di quanto stabilito all'art.16 del CCNL 2006-2009, a domanda degli interessati, nei limiti dei posti riservati per l'accesso dall'interno e tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione, dopo la conclusione della fase di primo inquadramento nei profili.
2. L'Amministrazione comunica per iscritto ai dipendenti che lo hanno ottenuto il nuovo inquadramento, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso collegate.

Orario di lavoro.

1. L'orario ordinario di lavoro, che si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto nell'ambito dell'orario di servizio, resta fissato in trentasei ore settimanali ed è articolato sulla base dei criteri generali definiti dal CCNI e dalla contrattazione di sede.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
3. 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. Deve, altresì, essere garantita l'omogeneità necessaria alla funzionalità dell'ufficio.
4. La rilevazione delle presenze è 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. Resta ferma la responsabilità del dirigente sull'applicazione delle norme in materia di orario.
5. Le modalità applicative, ferma restando l'autonoma contrattazione a livello di sede, vengono gestite mediante il software applicativo già operativo presso l'Amministrazione centrale, 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.

6. Vengono confermate le seguenti tipologie di orario, derivanti dal CCNL di comparto:

- 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;
- orario con cinque rientri pomeridiani, con prestazioni giornaliere pari a 7,12 ore;
- articolazioni alternative su 3 o 4 giorni;
- orario su 6 giorni, si svolge per sei ore continuative antimeridiane, in presenza di particolari esigenze dell'ufficio;
- 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.

7. L'orario di lavoro giornaliero non può superare le nove ore. I permessi sindacali retribuiti sono da considerare servizio a tutti gli effetti.

8. È demandata alla contrattazione integrativa e decentrata di sede, 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.

9. Per una verifica della rispondenza della nuova procedura automatizzata di rilevazione delle presenze agli accordi sottoscritti a livello di sede vengono attivati appositi monitoraggi d'intesa con le Organizzazioni Sindacali.

10. 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.

11. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente in base alle esigenze organizzative preventivamente individuate a seguito di apposita sessione negoziale con le RSU locali e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

12. Al fine di consentire ai dipendenti di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, preventivamente autorizzato, in modo retribuito o come permessi compensativi è istituita la banca delle ore, con un conto ore individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono su richiesta dell'interessato le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare formalmente autorizzate dal dirigente responsabile dell'ufficio da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Tale sistema può essere applicato nelle sole sedi dotate di un sistema di rilevazione automatica delle presenze. Con successivo accordo saranno definite le modalità di fruizione del conto ore e quelle di adesione all'istituto.

Qualità dei servizi - Produttività collettiva - Sistema di valutazione individuale.

1. La necessità di misurarsi sul terreno della modernizzazione delle pubbliche amministrazioni al fine di fornire un servizio sempre più efficace ed efficiente alla collettività, offrendo pari opportunità su tutto il territorio nazionale di usufruire del diritto di cittadinanza all'istruzione, pone l'esigenza di aprire un confronto tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali. Tale confronto dovrà tra l'altro riguardare le modalità di valutazione delle attività collettive ed

individuali svolte dal personale per addivenire ad un sistema di valutazione condiviso che, tramite la contrattazione, individui criteri, parametri ed indicatori certi e trasparenti.

2. In quest'ambito l'erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti verrà correlata alla verifica del grado di soddisfacimento dell'utenza ed a sistemi di valutazione dell'apporto individuale.

3. Al fine di perseguire livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi legati all'istruzione, il 30% delle somme variabili del FUA verrà erogato previa verifica del livello di soddisfazione degli utenti del servizio fornito dagli Uffici centrali e periferici della Pubblica Istruzione.

4. Per la corretta e trasparente misurazione del livello di soddisfazione espresso dall'utenza l'Amministrazione si impegna a predisporre idonei strumenti che consentano di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati, articolati sulla base dei distinti settori di attività.

5. I risultati della rilevazione dovranno essere resi pubblici sul sito Internet del Ministero.

6. Il 20% della parte variabile del FUA verrà invece erogata con sistemi di valutazione dell'apporto individuale nel rispetto dei seguenti principi:

- la contrattazione integrativa nazionale definisce preventivamente i macro obiettivi per l'anno di riferimento e i criteri di valutazione;
- i dirigenti degli uffici di seconda fascia, in base agli obiettivi fissati dai Capi Dipartimento e dai Direttori Generali assegnano gli obiettivi a ciascun dipendente, prevedendo delle verifiche periodiche;
- in occasione delle verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni, il lavoratore, su sua richiesta può farsi assistere da un rappresentante sindacale;
- i dirigenti degli uffici di seconda fascia assicurano la massima pubblicità dei criteri di valutazione, attraverso la notifica individuale a ciascun lavoratore;
- a seguito della valutazione da parte del dirigente, il lavoratore può formulare le proprie osservazioni sulla stessa, da effettuare in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale;

7. L'Amministrazione assicurerà il rispetto integrale e temporale di tutte le fasi e le garanzie previste dal CCNI a tutela del lavoratore, consapevole che il non rispetto procedurale impedirà l'attuazione del sistema di valutazione nell'anno di riferimento per tutti i destinatari della stesso.

8. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNI, l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali rappresentative avvieranno un tavolo di concertazione per l'individuazione di criteri, parametri ed indicatori finalizzati alla valutazione, nonché le fasi procedurali per la sua applicazione ed i tempi delle stesse.

9. I criteri di valutazione sono comunicati dall'Amministrazione ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

10. Il sistema di valutazione del Ministero della Pubblica Istruzione entra in vigore in via sperimentale dal primo gennaio dell'anno successivo all'entrata in vigore del CCNI.

Produttività e Fondo unico di amministrazione.

1. Per ciò che concerne la parte economica con separati accordi, con cadenza almeno annuale e nel rispetto dei criteri generali stabiliti nel CCNL di comparto e nel presente contratto

integrativo, saranno distribuite le risorse finanziarie di cui al Fondo unico di amministrazione del Ministero della Pubblica Istruzione.

2. Almeno il 20% della parte variabile del FUA va destinata alla contrattazione di sede.

Formazione.

1. Nel quadro evolutivo dei processi di riforma del Ministero della Pubblica Istruzione la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa.

2. La formazione si configura come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dall'Amministrazione, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- fornire il supporto conoscitivo necessario ad assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza e valorizzando il patrimonio professionale presente a livello centrale e periferico;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute a seguito della riorganizzazione degli Uffici centrali e periferici ovvero per effetto di specifici interventi legislativi;
- favorire la crescita professionale del lavoratore anche con riferimento ai nuovi profili professionali individuati.
- In particolare, 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, con particolare riguardo alle funzioni di assistenza amministrativa alle istituzioni scolastiche e, contestualmente, allo sviluppo di specifiche professionalità saranno orientate agli aspetti innovativi tra cui l'assistenza giuridico-legale e la verifica amministrativo contabile presso le istituzioni scolastiche.

4. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito del CCNL.

5. Il comitato sulla formazione, già istituito con apposito provvedimento, verrà potenziato con risorse strumentali definite che consentiranno allo stesso lo svolgimento delle attività previste.

6. L'Amministrazione si impegna a favorire, con idonei strumenti, le esigenze di informazione e coordinamento della formazione del personale del Ministero a livello territoriale.

7. Con apposito accordo in sede di contrattazione integrativa verranno definiti i criteri di ripartizione delle somme destinate alla formazione sugli appositi capitoli dei singoli centri di responsabilità nonché i percorsi formativi, progettati ed organizzati in funzione degli obiettivi e dei piani formativi triennali. Annualmente sarà verificato, modificato e/o ampliato il piano dell'offerta formativa relativa all'anno di riferimento. Le Organizzazioni Sindacali hanno

titolo a presentare proposte nell'ambito delle procedure finalizzate all'emanazione del piano formativo ed alla direttiva ministeriale annuale.

8. La formazione riguarda tutto il personale dell'Amministrazione a tempo indeterminato, compreso quello in distacco sindacale. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dal Ministero a livello centrale e periferico è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

9. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti.

10. L'Amministrazione individua a livello centrale e di Direzione Generale Regionale i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti in apposita contrattazione ai sensi del CCNL, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative dei vari uffici, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione.

10. L'Amministrazione cura la costituzione della Banca Dati, così come da CCNL, che raccoglie tutte le informazioni inerenti il personale dell'Amministrazione, partecipante alle iniziative di formazione.

Mobilità volontaria interna all'amministrazione e con altre amministrazioni.

1. Con accordo da concludersi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNI dovranno essere individuati i nuovi criteri per regolare la mobilità volontaria interna al Ministero, in modo da garantire al personale la necessaria certezza e trasparenza delle operazioni.

2. Nello stesso accordo andranno definiti i criteri ed i contingenti, individuati nella quota di organico destinata alle assunzioni dall'esterno, da destinare alla mobilità in entrata da altre Amministrazioni, nonché quelli per il personale in uscita dalla Pubblica Istruzione verso altre Amministrazioni.

Comitato per le pari opportunità.

1. Al Comitato per le Pari opportunità sono confermate le competenze indicate dal precedente CCNI di Ministero oltre quanto previsto dal C.C.N.L. 2006–2009:

- Richiede la raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
- Formula proposte in ordine ai temi previsti per la contrattazione integrativa di Ministero;
- Promuove iniziative volte ad attuare la direttiva comunitaria per l'affermazione della pari dignità delle persone sul lavoro all'interno della Pubblica Istruzione e nella direzione prevista dal codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Promuove analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne ed a quelle degli uomini.

2. Il Comitato per le Pari opportunità collabora con l'Amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, ai sensi della Direttiva sulla parità.

3. E' prevista la partecipazione del Comitato Pari Opportunità ai tavoli di contrattazione nazionale con almeno due rappresentanti che non siano componenti delle delegazioni di parte pubblica e sindacale, come stimolo e garanzia per l'adozione di politiche per il personale più attente alla parità di trattamento con riferimento alle differenze di genere e ad ogni altra forma di discriminazione.
4. L'Amministrazione si impegna a favorire, con idonei strumenti, le esigenze di informazione e coordinamento a livello territoriale, anche sollecitando iniziative della costituzione di Comitati per la pari Opportunità anche a livello regionale.

Comitato sul fenomeno del mobbing.

1. Il comitato verrà potenziato con risorse strumentali definite che consentiranno allo stesso attività di indagine ricerca e consultazione sul fenomeno del mobbing.
2. L'Amministrazione si impegna a favorire, con idonei strumenti, le esigenze di informazione e coordinamento della formazione a livello territoriale.

Disposizioni finali e transitorie.

1. In considerazione delle numerose innovazioni introdotte dal contratto integrativo, in apposito incontro, andranno verificati gli strumenti predisposti dall'Amministrazione relativamente al sistema di valutazione e le modalità di applicazione dei criteri individuati dal CCNI per tutti gli istituti contrattuali previsti.
2. In fase di prima applicazione, per quanto riguarda i passaggi all'interno delle aree, dovranno essere individuati criteri, attraverso apposito accordo, che consentano di prevedere una priorità per il personale che non ha partecipato alla precedente riqualificazione.
3. Eventuali modifiche e/o integrazioni al CCNI verranno apportate, ove rese necessarie, dai processi strutturali in corso di attuazione a seguito della riunificazione col MUR, anche alla luce dell'art. 31 del CCNL, relativo all'indennità di amministrazione.