

IPOTESI DI ACCORDO
PROCESSO DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO

Il giorno 12 dicembre 2007, presso la sede dell'IPI - Istituto per la Promozione Industriale - Viale Pilsudski n. 124, si sono incontrati:

per le Organizzazioni Sindacali

- Francesca De Rugeris in rappresentanza della CGIL FP
- Marcello De Vivo con delega, in rappresentanza della CISL FPS
- Antonio Pilla in rappresentanza della UIL - PA

per l'Amministrazione

Andrea Vecchia, Direttore Generale dell'IPI.

Visto il Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 30 novembre 2007, art. 1, con cui si autorizza l'incremento dell'organico da 200 a 250 dipendenti, cui va aggiunto il numero delle assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99.

Visto il Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 30 novembre 2007, art. 2, che stabilisce l'attuazione da parte dell'Istituto le disposizioni di cui all'articolo 1 con le modalità previste dallo statuto e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Visto il Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 30 novembre 2007, art. 3, che indica all'Istituto di provvedere ad attuare le disposizioni di cui all'articolo 2 privilegiando, in via prioritaria, la stabilizzazione del personale assunto con contratto a tempo determinato da effettuare tramite procedure selettive che tengano conto della "anzianità aziendale" e siano dirette a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti per l'ottimale organizzazione ed efficienza dell'Istituto.

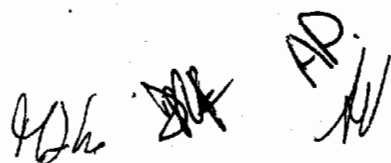
Considerato che a seguito di incontri e reciproci chiarimenti le parti hanno raggiunto un accordo in merito al processo di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato presente in IPI alla data del presente accordo,

si conviene quanto segue:

Le parti convengono che ciascun partecipante verrà informato delle procedure di selezione. Ciascun candidato dovrà necessariamente fare domanda scritta per la partecipazione alla selezione e, all'atto di formalizzare la propria richiesta di partecipazione alla selezione stessa, accetterà tutte le condizioni contenute nella documentazione di selezione nonché procederà alla autocertificazione del possesso dei titoli che saranno richiesti, inclusa l'autocertificazione dell'anzianità aziendale.

1. Aumento dell'organico di un predefinito numero di profili professionali

In attuazione del Decreto del Ministro, considerando un organico pari a 250 unità, mantenendo invariata la percentuale del 50% nel rapporto fra TD/TI si stabilisce:


F.D. S.P. A.P.

- l'assunzione a tempo indeterminato nell'ordine di 60 risorse attualmente a tempo determinato;
- l'assunzione a tempo indeterminato nell'ordine di 11 risorse per il completamento della struttura;
- il rinnovo contrattuale a tempo determinato del personale risultato idoneo ma non rientrante nella stabilizzazione, sussistendone le esigenze tecnico organizzative ai sensi dell'art.1 Dlgs. n.368/01;
- la previsione di *vacatio* di posizioni organizzative anche al fine di considerare il numero di risorse diversamente abili stabilizzate; nonché di considerare l'eventuale contenzioso.

2. Modalità di selezione ai fini della stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato

Il processo di stabilizzazione sarà gestito da una Commissione esterna, i lavori della quale dovranno conformarsi, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione, ai seguenti principi:

- puntuale riferimento all'ottimale organizzazione ed efficienza delle strutture dell'Istituto. L'indicazione dei posti da ricoprire deve tenere conto delle professionalità attualmente necessarie all'Istituto per lo svolgimento delle attività affidate;
- modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento ricorrendo, ove opportuno, a professionisti di settore ed all'ausilio di sistemi automatizzati;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

Le graduatorie saranno elaborate tenuto conto dell'attuale distribuzione delle risorse a tempo determinato e della professionalità posseduta da ciascun candidato. All'esito della combinata valutazione dei su esposti elementi, si conviene che verrà stabilizzata una percentuale pari circa al 50% dei partecipanti alla selezione per Centro di Competenza, Centro di Servizio e ruoli operativi.

Tenuto conto delle professionalità e della collocazione organizzativa attuale del personale a tempo determinato, l'Amministrazione avrà cura di prevedere una puntuale distinzione sulla base delle professionalità attualmente presenti nei Centri di Competenza, nei Centri di Servizio, nei ruoli operativi (segreteria, reception, autista ecc) presenti nelle diverse strutture

3. Parametri previsti per la selezione di profili professionali predefiniti dei Centri di Competenza e dei Centri di Servizio:

Per i profili professionali dei Centri di Competenza e dei Centri di Servizio si prevedono i seguenti parametri e relative ponderazioni:

- **Anzianità aziendale, valore 45%**
- **Requisiti professionali, valore 30%**
È prevista una prova tecnica predisponendo un apposito questionario.
- **Requisiti attitudinali, valore 10%**
- **Valutazione del Responsabile di struttura, valore 10%**
Valutazione che terrà conto della esperienza lavorativa e della media di tutte le valutazioni espresse nel corso del rapporto di lavoro, inclusa quella per l'anno 2007.
- **Titolo di studio, valore 5%.**

Handwritten signatures and initials: AP, 2, and other illegible marks.

4. Parametri previsti per la selezione di profili professionali predefiniti di tipo operativo:

Per i profili professionali dei ruoli operativi è possibile prevedere i seguenti parametri e relative ponderazioni:

- **Anzianità aziendale, valore 45%**
- **Requisiti professionali, valore 30%**
È prevista una prova tecnica predisponendo un questionario.
- **Valutazione del Responsabile di struttura, valore 20%**
Valutazione che terrà conto della esperienza lavorativa e della media di tutte le valutazioni espresse nel corso del rapporto di lavoro, inclusa quella per l'anno 2007.
- **Titolo di studio, valore 5%.**

5. Fase conclusiva e redazione delle graduatorie

A seguito dello svolgimento della prova selettiva, la cui valutazione sarà espressa in centesimi, saranno formulate le graduatorie dalla Commissione valutatrice. Nei casi di parità di punteggio, la Commissione deciderà di considerare alcuni indicatori sociali (carichi di famiglia, età, anzianità contributiva ecc).


La graduatoria finale sarà tenuta in considerazione, dalla data di approvazione della medesima per la durata di un biennio, quale criterio di idoneità ai fini della stabilizzazione in caso di future *vacatio*.

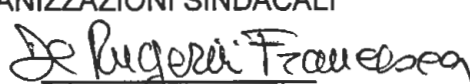
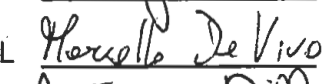
6. Tempistica per lo svolgimento del percorso di stabilizzazione

I tempi di attuazione del processo di stabilizzazione sono così individuabili:

- i mesi di dicembre 2007 e gennaio 2008 sono da considerarsi quali tempi per la nomina della Commissione, la puntuale definizione del processo di stabilizzazione ed il conseguente svolgimento delle prove;
- almeno per il mese di gennaio 2008, sarà necessario procedere alla sospensione di tutti i contratti in scadenza, a prescindere dalla loro possibile prorogabilità;
- dal prossimo febbraio 2008 sarà possibile procedere al rinnovo dei contratti a tempo determinato per le risorse non stabilizzate.

Le parti si riservano di sottoporre la presente ipotesi di accordo sindacale rispettivamente alla base dei rappresentati e al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto; la validità della presente intesa è pertanto subordinata all'approvazione dei soggetti indicati.

L'AMMINISTRAZIONE


LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FP CGIL 
X FPS CISL 
UIL PA 