

5.12.2000

CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE GIORNALISTI

**IIPOTESI DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO
INTEGRATIVO PER GLI ANNI 1999 - 2000
attuativo del CCNL sottoscritto il 16 febbraio 1999 per il personale
del Comparto Enti Pubblici non economici**

A seguito degli incontri per la definizione del Contratto integrativo di Ente per gli anni 1999-2000, attuativo del CCNL del comparto Enti Pubblici non economici sottoscritto il 16.2.1999, in data 5.12.2000, presso la sede del CNOG, le parti concordano sull'ipotesi di contratto, nel testo allegato.

Per il CNOG:

Il Consigliere Segretario
(Gianni Ambrosino)

Gianni Ambrosino

Il Consigliere Tesoriere
(Attilio Raimondi)

Attilio Raimondi

Il Direttore
(Antonio Viali)

Antonio Viali

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL - FP
(Massimo Borri)

Massimo Borri

(Adele Grieco)

Adele Grieco

(Daniela Vagniluca)

Daniela Vagniluca

CISL - FPI
(Andrea Ladogana)

Andrea Ladogana

(Gianna Beccarini)

Gianna Beccarini



Premessa

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti, per fronteggiare la mutazione qualitativa della richiesta di servizio in un quadro generale di contenimento delle risorse che ha interessato tutte le pubbliche amministrazioni con il blocco del turn over derivante da precise disposizioni di legge, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, ha avviato azioni per riconsiderare il modello organizzativo, con la tendenza a sviluppare un assetto basato sulla riduzione dei livelli gerarchici, sullo sviluppo dell'integrazione delle attività, sull'eliminazione delle attività di supporto, sull'ampliamento e l'arricchimento delle posizioni di lavoro impegnate nel processo di produzione.

Al riguardo, a partire dal 1999, l'Ordine dei Giornalisti ha dato avvio ad una fase di sviluppo dei sistemi informatici che consente non solo la gestione in maniera efficiente di tutte le problematiche che riguardano l'Ordine e il lavoro svolto dai dipendenti ma anche la realizzazione di nuovi servizi agli iscritti: gestione remota delle procedure (ricorsi, aggiornamento dei dati degli albi, ecc.), consultazione remota delle basi dati, videoconferenza tra le sedi regionali dell'Ordine, accesso ad Internet dalla sede di Roma ed un collegamento Internet per tutti gli iscritti. L'utilizzo delle tecnologie per la gestione della posta elettronica, dei fax, dell'editing dei documenti, dell'archiviazione e della ricerca della documentazione permette la consultazione sia in locale, cioè presso la sede dell'Ordine, sia in remoto, ad esempio dalle sedi regionali dell'Ordine e/o da casa/ufficio del giornalista di tutte le informazioni e documentazioni che si deciderà di rendere disponibili. E' prevista l'automatizzazione dei servizi come il protocollo dei documenti in ingresso e in uscita, si implementerà anche il servizio di archiviazione ottica automatica per poter mettere a disposizione degli iscritti, del personale della sede dell'Ordine una formidabile base dati di facilissima ed intuitiva consultazione. Si consentirà a ciascun iscritto all'Ordine l'assegnazione di un indirizzo e-mail e la concessione di un proprio spazio Web per la pubblicazione di contenuti, mentre si fornirà un accesso nazionale gratuito ad Internet con l'opzione di estenderlo con accesso internazionale. Un numero verde fornirà tutte le informazioni e l'assistenza necessaria per l'attivazione del collegamento. Sarà possibile, inoltre, per l'Ordine dei Giornalisti, realizzare un giornale on line a disposizione di tutti nonché impostare e impaginare la propria pubblicazione periodica stampata fornendo alla tipografia le pellicole delle pagine.

Il sistema informatico ha già rivoluzionato l'intera organizzazione del lavoro richiedendo al personale addetto l'acquisizione di una nuova qualificazione professionale, la capacità di operare e gestire il lavoro in funzione delle possibilità offerte dalla tecnologia e, quindi, nuovi livelli di responsabilità rapportati al modificato processo produttivo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "R", "JV", "ms", "h", "B", "AD", and "M".

Elemento centrale del nuovo assetto organizzativo è la definizione dei percorsi di sviluppo professionale ed economico che nel tempo consentono la gestione del personale con la finalità di favorire la crescita delle capacità e delle competenze, nonché la remunerazione dello sviluppo professionale; in tale contesto dovranno essere stimolate le motivazioni del personale attraverso l'inserimento in contesti operativi integrati, la finalizzazione ad attività operative specifiche, lo sviluppo delle attività addestrativo/formative incentrate sull'accrescimento delle competenze e delle capacità.

Sul piano della gestione delle risorse, l'esperienza sviluppata finora ha reso evidente che l'abbattimento delle rigidità funzionali, la delega di responsabilità, l'utilizzo integrato di strumentazioni informatiche cooperanti, richiedono una forza lavoro caratterizzata da un livello di competenze e capacità maggiore di quello tradizionalmente rappresentato dalla piramide professionale delle strutture pubbliche.

Al riguardo, con la delibera del 24 novembre 1999, il Comitato Esecutivo ha determinato con riferimento al contesto operativo che il fabbisogno di personale per il triennio 1998-2000 è quantificato in 18 unità.

Tale fabbisogno, anche per quanto previsto all'art. 15, comma 6, del CCNL 1998-2001, comparto enti pubblici non economici, costituisce l'attuale riferimento per la determinazione dei contingenti di personale da attribuire alle aree ed alle posizioni in esse previste.

Tanto premesso, le parti riconoscono, inoltre, che le fasi di avanzamento del processo di revisione organizzativa porteranno a configurare nuove posizioni altamente professionalizzate cui conferire responsabilità di processo o di specializzazione. La quantificazione di tali posizioni sarà correlata alle esigenze poste dallo sviluppo del nuovo sistema, che terrà conto in maniera compiuta delle esperienze professionali già svolte dal personale.



ms h B A G
MD

AV J

ART. 1

Campo di applicazione e durata del contratto

Il presente Contratto integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti, escluso il personale dirigente, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Il Contratto integrativo ha validità quadriennale.

Gli effetti giuridici del Contratto decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione che avrà luogo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL 1998-2001, salvo diversa prescrizione contenuta nel Contratto stesso.

Nell'arco di vigenza sono, tuttavia, previsti momenti di verifica con le OO.SS. onde poter adeguare il Contratto stesso alle modifiche che si rendessero necessarie a seguito:

- a) di esigenze organizzative interne che influiscono sugli obiettivi e sugli strumenti relativi all'incentivazione della produttività collettiva e del miglioramento dei servizi;
- b) di nuove disposizioni di legge;
- c) dei principi e delle norme contenute nei nuovi contratti collettivi nazionali del Comparto che saranno sottoscritti durante il periodo di vigenza..

Le modifiche di cui ai precedenti commi a seguito di specifico accordo con le OO.SS., diventeranno esecutive dietro deliberazione del Comitato Esecutivo da adottarsi previa verifica, da parte del Collegio dei Revisori, della conformità e della compatibilità economica delle stesse.

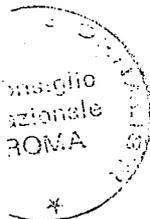
Le parti concordano che quanto discende dalla mera applicazione tecnica di leggi o norme o disposizioni del C.C.N.L., dopo l'esame con le OO.SS., sia immediatamente esecutivo con la sola condizione della copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio dell'anno di riferimento. In caso contrario è richiesto l'iter previsto dal primo periodo del presente comma.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente qualora non ne sia data disdetta formale da una delle parti.

In caso di disdetta le presenti disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto.

La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto decentrato è avviata almeno tre mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumono iniziative unilaterali, né danno luogo ad azioni conflittuali.



Handwritten initials: "AT" and "JA".

Handwritten initials: "us", "h", "B", "AP", and "MS".

ART. 2

Le relazioni sindacali

Il presente contratto riconosce nel sistema di relazioni sindacali in essere uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della amministrazione.

Al riguardo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della responsabilità dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali, il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere i problemi e a garantire il miglioramento della qualità del lavoro.

ART. 3

Ambito della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva integrativa ha a riferimento prioritariamente, i contenuti dell'art. 4 del CCNL 1998-2001 comparto enti pubblici non economici, e, per quanto riguarda il sistema di partecipazione, i contenuti degli art. 6 e 19 del citato Contratto.

In particolare la contrattazione collettiva integrativa ha come riferimenti:

- le linee di indirizzo per le attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale, in linea con i processi di innovazione e secondo le esigenze da questi poste;
- la definizione e verifica dell'attuazione dei piani di formazione per lo sviluppo professionale;
- i piani di produzione e di sviluppo organizzativo e dei servizi;
- i sistemi di incentivazione legati ai piani del personale sulla base di obiettivi predefiniti, e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, nonché i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico per i trattamenti accessori fra le varie finalità di utilizzo delle risorse del Fondo stesso indicate nell'art. 32 del CCNL 1998-2001;
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995 in relazione ai processi di riorganizzazione e di espansione dell'offerta di servizio;
- le pari opportunità.



tr
A.V. 10

cus
L
B AG
MB

Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi.

ART. 4

Il sistema di classificazione

Il nuovo sistema di classificazione del personale, che si fonda sulla dichiarata finalità di superare le "attuali rigidità per porsi al passo con i processi di cambiamento in corso nell'ambito degli enti e con l'evoluzione dei modelli organizzativi e contribuire al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e di qualità dei servizi" (art. 13, comma 1, del CCNL 1998-2001) prevede l'inquadramento del personale in due aree professionali, caratterizzate da crescenti livelli di competenza e responsabilità, in luogo delle preesistenti nove qualifiche funzionali di cui al D.P.R. n. 285/1988, e, infine, presenta caratteristiche tali da offrire ampie possibilità di realizzazione – anche in proiezione futura – di un ordinamento dinamicamente adeguato all'innovazione e al cambiamento.

Ciascuna area professionale prevista dal citato CCNL 1998-2001 ricomprende specifici profili professionali caratterizzati da compiti e funzioni inerenti ai diversi gradi di responsabilità e contenuto, collocati su diverse posizioni economiche.

Elementi fondamentali e propedeutici al nuovo sistema di classificazione del personale sono:

- l'individuazione dei nuovi profili professionali e la ridefinizione o ricollocazione di quelli esistenti in ciascuna area;
- la determinazione del fabbisogno di personale nelle singole aree professionali, che assecondi il processo di riorganizzazione in atto, secondo i nuovi modelli di lavoro.

Il sistema di classificazione del personale destinatario del CCNL 1998-2001 segue il seguente schema:

- aree professionali denominate A,B,C, per il personale già inquadrato, per gli effetti del DPR n.282/1988, nelle qualifiche funzionali dalla III alla IX.

In coerenza con le indicazioni sviluppate con la nuova pianta organica, l'assetto strutturale e organizzativo del personale dell'Ordine viene articolato nelle due aree professionali B e C, in quanto le attività di supporto ai cicli operativi propri dell'area A sono superate dallo sviluppo dei sistemi tecnologici ed informatici.

Nell'area B i profili professionali individuano personale collocato nello sviluppo delle attività di singole linee di produzione in cui si articola il



R AV S

ullz

H B P
M D

processo produttivo, attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali volte al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Nell'area C sono individuati i profili professionali riferiti a personale in possesso di competenze integrate e che operano assumendo anche livelli di responsabilità gestionale, anche in posizioni dei profili dell'area informatica.

Con riferimento alle indicazioni dell'art. 24, comma 7, del CCNL 1998-2001, si fa rinvio ad una apposita sessione contrattuale integrativa da definirsi entro il 14 febbraio 2001.

ART. 5

Il sistema dei passaggi

In applicazione dell'art. 15 del CCNL 1998-2001, sono possibili passaggi interni nel sistema di classificazione:

- tra le aree
- all'interno delle singole aree.

I passaggi interni realizzano, nell'abito del modello operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti dal CCNL 1998-2001 1999; le disponibilità di posti sono determinate nei limiti della dotazione organica e dei contingenti previsti nel rispetto delle disposizioni dell'art. 15, comma 6, del citato contratto.

Le modalità di passaggio tra le aree si realizzano, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'art. 19, comma 1, lett. B), sub b) del CCNL 1998-2001, attraverso modalità selettive volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste, previo superamento di corso-concorso.

Per quanto riguarda le modalità di passaggio tra posizioni all'interno delle aree, nel rispetto delle procedure previste dal citato art. 19, comma 1, lettera A, esse si sostanziano in procedure di valutazione che prevedono un esame finale diretto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze.

Per i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto che non possiedono i requisiti curriculari alternativi al titolo di studio richiesto per il passaggio di area o all'interno di un'area, saranno realizzati percorsi selettivi di qualificazione professionale, correlati alle trasformazioni organizzative e alle conoscenze proprie della posizione da ricoprire.

L'Ordine, nella realizzazione dei predetti percorsi formativi, che dovranno completarsi entro il 14 febbraio 2001, si avvarrà anche della collaborazione di soggetti pubblici e privati specializzati nel settore della formazione.



m
A V S

ms h
BR
MS

In ogni caso, al termine dei percorsi formativi sarà prevista una procedura di valutazione che prevede un esame finale per accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, che sarà certificato attraverso il rilascio di apposito attestato formale. In fase di prima applicazione la sperimentazione prevista dagli artt. 36 e 41 del contratto collettivo 1994-1997, certificata con la corresponsione della relativa indennità contrattuale, assume valore di svolgimento delle prove previste dall'art.15, comma 2, del CCNL 1998-2001.

Si sottolinea comunque, che:

- a) in una linea di continuità e di consolidamento di precedenti accordi riguardanti, in particolare, l'attuazione degli artt. 36 e 41 del CCNL 1994-1997 e l'introduzione della "retribuzione di professionalità", quali iniziative volte al riconoscimento del processo di professionalizzazione del personale interessato in ragione del parallelo processo di riorganizzazione dell'Ente, le intese risultanti da detti accordi si configurano come elementi del nuovo ordinamento e, pertanto, trovano in esso il loro punto di riferimento;
- b) la realizzazione delle iniziative e di progetti connessi all'attuale fase di riconversione e riorganizzazione comporta, tra l'altro, l'individuazione di posizioni organizzative che, con specifico riferimento alle previsioni dell'art. 17 (comma 2) del citato CCNL 1998-2001 e – anche per tale fattispecie – in una linea di continuità e consolidamento di intese contenute in precedenti accordi, richiedono l'esercizio di funzioni di elevata responsabilità e/o di particolare complessità e di contenuto specialistico.

ART. 6

Modalità di determinazione dei contingenti per i passaggi

La disponibilità dei posti per i passaggi interni alle aree e tra le aree è determinata nei limiti della dotazione organica/fabbisogno e dei contingenti previsti.

Le procedure di selezione per i passaggi all'interno delle aree si sviluppano secondo le tappe di seguito indicate, nel rispetto dei criteri definiti secondo le previsioni dell'art. 19 del CCNL 16 febbraio 1999:

- a) definizione da parte del Comitato Esecutivo, con le procedure previste dall'art. 6 del CCNL 1998-2001, dei contingenti di personale da attribuire a ciascuna area ed ai profili rispettivamente ascritti;
- b) individuazione delle eventuali scoperture esistenti;



Pr
A V A

ms
h
B
P
MS

- c) indizione dei bandi di selezione e attivazione delle procedure di selezione alle quali potrà accedere il personale in forza all'Ordine, purché in possesso dei requisiti richiesti;
- d) realizzazione della fase di selezione dei candidati ammessi, sulla base di criteri e metodologie formulati, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 19 del CCNL 1998-2001, e definiti dai punti successivi in relazione alle differenti posizioni ordinamentali;
- e) gestione delle graduatorie scaturite dalle selezioni;
- f) i fabbisogni del personale verranno effettuati ogni anno entro il 1° marzo.

ART. 7

Passaggio tra le aree: modalità di selezione e valutazione

Le procedure di passaggio alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza si svolgono nel rispetto delle procedure previste dall'art.19, lettera B), sub a), del CCNL 1998-2001, nei limiti della dotazione organica, secondo una procedura di corso concorso.

Al riguardo, la parte corsuale si realizza attraverso la partecipazione di tutto il personale, in possesso dei requisiti previsti, ai percorsi di professionalizzazione definiti nei piani di formazione, sulla base delle linee di indirizzo generale della formazione professionale contrattate ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1998-2001.

La parte concorsuale si realizza con una selezione per titoli, la cui graduatoria fa riferimento ai seguenti criteri:

- a) valutazione del percorso corsuale realizzato: fino ad un massimo di 60 punti;
- b) valutazione dei titoli di studio:
 - **passaggio dall'area A all'area B**:
 - attestato di qualifica professionale, 3 punti;
 - diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 5 punti;
 - diploma di laurea o laurea breve, 8 punti;I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili.
 - **passaggio dall'area B all'area C**
 - diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente, 6 punti;
 - diploma di laurea breve, 8 punti;
 - diploma di laurea 10 punti.I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili;



for

A V A

ius

h

B A9
MS

- c) anzianità nella posizione di appartenenza; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente nel precedente ordinamento:
- passaggio dall'area A all'area B:
1,60 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 32 punti;
 - passaggio dall'area B all'area C:
1,50 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 30 punti.

ART. 8

Passaggi all'interno delle aree: modalità di selezione e valutazione

Le modalità di selezione e di valutazione relative ai passaggi interni di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 1998-2001, si caratterizzano:

- per la coerenza con le esigenze di sviluppo organizzativo e di conseguente professionalizzazione degli operatori;
- per la flessibilità gestionale in relazione alle specifiche posizioni ordinamentali e organizzative per le quali sono attivate.

Le selezioni sono effettuate distintamente per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione.

Alle selezioni per i singoli profili può partecipare soltanto il personale già classificato nei profili dell'area cui fa riferimento la selezione.

Le procedure di selezione avverranno sulla base di graduatorie che fanno riferimento ai seguenti criteri:

- a) anzianità nella posizione B1: per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento o, comunque quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente: 1,50 punti per ogni anno fino ad un massimo di 30;
- b) valutazione del titolo di studio:
- 5 punti per l'attestato di qualificazione professionale,
 - 12 punti per il diploma di scuola media secondaria di secondo grado o titolo di studio equipollente,
 - 13 punti per il diploma di laurea breve,
 - 15 punti per il diploma di laurea
- I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;



A V G A

WWS
H
B
M
W

- c) valutazione dell'esperienza professionale conseguente alla realizzazione dei percorsi di professionalizzazione previsti: fino ad un massimo di 55 punti.

Per il passaggio alla posizione C3, la formazione delle graduatorie, distinte per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione, avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a) anzianità nella posizione C1 e C2:
per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento o, comunque quella maturata nell'ultima qualifica rivestita presso l'Ente: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 15;
- b) valutazione del titolo di studio:
- 15 punti per la laurea,
- 13 per il diploma di laurea breve,
- 12 punti per il diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente.
I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;
- c) valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate, secondo i criteri indicati dall'art. 15, comma 4, del CCNL 1998-2001: fino ad un massimo di 30 punti;
- d) valutazione del curriculum professionale e delle potenzialità e attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C3: 30 punti;

Per il passaggio alla posizione C4, la formazione delle graduatorie, distinti per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione, avviene sulla base dei seguenti criteri:

- a) anzianità nelle posizioni C1, C2, C3: per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento;
- per i candidati provenienti dalla posizione C3: 1 punto per ogni anno;
- per i candidati provenienti dalle posizioni C1 e C2: 0,30 punti per ogni anno.

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 15 punti.

- b) valutazione del titolo di studio:
- 15 punti per la laurea
- 13 punti per il diploma di laurea breve,
- 12 punti per il diploma di scuola media superiore o titolo equipollente.

I punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;



A V A

u

4 B AP
UD

- c) valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate, secondo i criteri indicati dall'art. 15, comma 4, del CCNL 1998-2001: fino a un massimo di 20 punti;
- d) valutazione del curriculum professionale sulla base delle posizioni rivestite, delle professionalità e attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C4:
fino a un massimo di 40 punti, da attribuire secondo la seguente specificazione:
- a) titolarità di posizione indennizzata: 25 punti;
- b) titolarità di posizione non indennizzata o parzialmente indennizzata: 20 punti;
- c) 3 punti per ogni anno in cui è stata ricoperta la posizione indennizzata, fino a un massimo di 15 punti;
- d) 2 punti per ogni anno in cui è stata ricoperta la posizione non indennizzata o parzialmente indennizzata, fino a un massimo di 10 punti;
- e) valutazione delle potenzialità e delle attitudini professionali necessarie a ricoprire la posizione C4, che si qualifica per un livello di complessità e capacità gestionali multidisciplinari con particolare assunzione di responsabilità: fino a un massimo di 20 punti.

ART. 9

Sviluppi economici: modalità di valutazione

Gli sviluppi economici all'interno delle aree che determinano il conseguimento della posizione B3, C2, C5, sono attribuiti al personale in possesso del requisito di permanenza nella posizione ordinamentale immediatamente precedente previsto per i profili rispettivamente interessati; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento.

Per l'attribuzione degli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate, le parti concordano i seguenti criteri:

- a) anzianità nella posizione di appartenenza; per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo si assume l'anzianità nella qualifica corrispondente del precedente ordinamento: 2 punti per ogni anno, fino ad un massimo di 30 punti;
- b) valutazione delle conoscenze acquisite per effetto dell'esperienza professionale maturata e anche delle attività formative realizzate: fino ad un massimo di 70 punti.



In sede di contrattazione collettiva integrativa sarà di volta in volta definita l'articolazione dei suindicati criteri.

ART. 10

Decorrenza dei passaggi interni

La decorrenza dei passaggi - di cui all'art. 15 del CCNL 16 febbraio '99 nonché all'art. 16 dello stesso contratto - è determinata con riferimento alla data di approvazione della pianta organica da parte dei Ministeri competenti.

ART. 11

Sistema di valutazione

I sistemi di valutazione sono finalizzati allo sviluppo professionale del personale, in correlazione con i progetti di evoluzione organizzativa dell'Ente, e si caratterizzano - sulla base anche di tale correlazione ed in coerenza con le finalità gestionali - per obiettività e trasparenza.

Essi si distinguono in:

- valutazione dell'accrescimento professionale;
- valutazione del potenziale

Nella presente sessione negoziale saranno definiti, in sede di apposita contrattazione da concludersi entro il 14 febbraio 2001, criteri, metodologie e strumenti di valutazione.

ART. 12

Le posizioni organizzative

In correlazione a quanto previsto all'art. 4, comma 5, lettera b), del presente contratto, le parti si danno atto che la definizione dei profili connessi alle posizioni organizzative di cui all'art. 17 del CCNL 1998-2001 e la determinazione dei relativi fabbisogni e contingenti, nonché dello specifico trattamento accessorio, saranno oggetto di successiva fase negoziale.

Gli incarichi per le posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 1998-2001, sono conferiti dal Direttore, al termine della procedura



h

A V A

ms

h

B

MS

di selezione, i cui criteri saranno definiti in apposita successiva sessione negoziale.

Formeranno oggetto di valutazione, nella predetta procedura, oltre al curriculum professionale (inteso come insieme di esperienze maturate), la valutazione delle potenzialità in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare e delle posizioni da ricoprire.

La valutazione dei risultati dei dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale, sulla base del consuntivo dell'attività di produzione.

La revoca degli incarichi per le posizioni organizzative è disposta, prima della scadenza, dal Direttore, nei casi espressamente indicati dall'art. 18 del CCNL 1998-2001.

ART. 13

Formazione e aggiornamento professionale

I processi di riforma e modernizzazione del CNOG individuano nella formazione e nell'aggiornamento professionale una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale e per la realizzazione delle azioni di cambiamento finalizzate a garantire elevati livelli quali-quantitativi di servizio ai cittadini

Le parti si danno reciprocamente atto del rilievo centrale della funzione formazione (che ha consentito di raggiungere risultati coerenti con gli obiettivi) e – in una linea di continuità con le iniziative fin qui assunte (quale punto di convergenza e sintesi) e coerentemente con i criteri stabiliti dall'art. 26 del CCNL 1998-2001 – ne riconoscono l'importanza per quanto attiene ai percorsi di qualificazione, aggiornamento, arricchimento e sviluppo professionale che saranno attuati per il sostegno ai percorsi di carriera.

In tale quadro, le iniziative di formazione/addestramento riguardano tutto il personale e sono svolte in modo da garantire pari opportunità di professionalizzazione attraverso percorsi integrati finalizzati allo sviluppo nelle posizioni del sistema di classificazione, in una linea di coerenza con l'evoluzione organizzativa e nella prospettiva di ulteriori iniziative, anche d'ordine procedurale e normativo, che assecondino e rafforzino le strategie per l'effettiva realizzazione del suindicato processo.

L'attività formativa si realizza secondo percorsi definiti in conformità alle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del citato CCNL. Particolare attenzione è rivolta alle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

Le parti si impegnano a determinare, in stretta correlazione e in immediata successione con l'assetto dei profili professionali definiti nel



m

AV

ms

h

B
AD
UD

presente contratto le linee di indirizzo previste dalla richiamata norma contrattuale.

ART. 14

Orario di lavoro e permessi

L'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali assumono l'impegno di ridefinire entro il 14 febbraio 2001, nel contesto della presente sessione negoziale, la regolamentazione quadro, di supporto alla contrattazione integrativa, dell'orario di lavoro, ferme restando le prerogative proprie di quest'ultima, in piena coerenza anche con le esigenze connesse alla realizzazione di progetti e di quelle specifiche delle aree metropolitane.

Si conviene inoltre su:

- a) utilizzo in modo frazionato del permesso relativo ai tre giorni per gravi motivi familiari e personali che non deve superare la metà dell'orario giornaliero;
- b) permessi di malattia giornalieri documentati concessi fino ad un massimo di 3 ore e 40 minuti, corrispondenti alla metà delle ore lavorative giornaliere. Se il permesso supera tale limite si considera giorno di malattia.
- c) Possibilità di inoltrare il certificato medico dal secondo giorno di malattia.

ART. 15

Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Le parti convengono di disciplinare, fino a diversa contrattazione, l'utilizzo del fondo previsto dall'art. 59 del DPR 509/79 nel modo seguente:

a) Al consorzio di cui all'art.46 del CCNL del comparto Enti pubblici non economici, sottoscritto il 6.7.95, si destina una quota pari a L. 500.000 per dipendente, per un totale di L. 9.000.000. L'attivazione di tale punto sarà subordinata all'accertamento, presso la Funzione Pubblica, della praticabilità di erogare i fondi previsti alla Casagit per il personale che ne è iscritto.

b) Al fondo per i sussidi per eccezionali esigenze di necessità determinate da gravi eventi che incidono sul bilancio familiare si destina una somma pari a Lire 1.5000.000.

Le parti concordano che l'erogazione del sussidio venga stabilita dal Comitato Esecutivo sulla base di adeguata documentazione, in base



Handwritten signatures and initials: *re*, *A V J*, *ms*, *h*, *B*, *AG*, *MS*

alle seguenti modalità: la somma stanziata viene ripartita in due contingentamenti semestrali di Lire 750.000 ciascuno; le domande di sussidio di ciascun semestre dovranno essere evase dal Comitato Esecutivo entro il mese di luglio – in relazione al primo contingentamento – ed entro il mese di gennaio – relativamente al secondo contingentamento - tenendo conto del reddito familiare; la determinazione della somma, previa delibera del Comitato Esecutivo, è decisa dal Direttore degli Uffici, tenendo conto dei limiti fissati dall'art. 25 del DPR 267/87 e dall'art. 16 del DPR 43/90 (somma massima che si può concedere ad dipendente Lire 875.000, aumentabile a Lire 2 milioni solo in caso di assoluta ed eccezionale gravità).

c) Al fondo per le borse di studio da concedere al personale dipendente per figli che frequentano Scuole Medie pubbliche o Facoltà universitarie, (per un importo rispettivamente di L.250.000 e L. 312.500), si destina una somma pari a Lire 1.125.000.

Le borse di studio si intendono bandite, salvo diversa determinazione del Comitato Esecutivo, come di seguito indicato:

- n. 2 borse di studio per figli che frequentano scuole medie pubbliche;
- n. 2 borse di studio per figli che frequentano facoltà universitarie.

Le borse vengono attribuite dal Comitato Esecutivo secondo una priorità determinata in base al profitto scolastico ed al reddito del nucleo familiare, valutato anche in rapporto alla consistenza del nucleo stesso.

Per quanto riguarda il profitto, le condizioni per l'ottenimento della borsa di studio sono.

Scuole medie pubbliche di primo grado: giudizio non inferiore a "B"

Scuole medie pubbliche di secondo grado: votazione media non inferiore a 7/10mi;

Università riferimento ai soli anni di durata legale del corso di studi, sostenimento di tutti gli esami dell'anno previsti dal piano di studio meno uno e votazione media non inferiore a 28/31mi;

Per quanto riguarda il reddito, il Comitato Esecutivo prenderà in considerazione il reddito complessivo del nucleo familiare e procederà alla valutazione in rapporto alle domande presentate, rendendo pubblico con apposito avviso il criterio di valutazione utilizzato.

La graduatoria dei vincitori sarà resa pubblica 5 giorni dopo la decisione adottata dal Comitato Esecutivo.

Le domande per l'ottenimento delle borse di studio devono essere presentate dal 1° al 30 settembre di ciascun anno con riferimento all'anno accademico completato alla data di presentazione della domanda (esempio: entro il 30/9/98 devono essere presentate le domande relative all'anno accademico 97/98 per le scuole medie pubbliche e all'anno accademico 96/97 per le facoltà universitarie).

Alle domande per l'ottenimento delle borse di studio deve essere allegata:

1) la documentazione comprovante il reddito del nucleo familiare negli ultimi due anni (modelli 740 e 730 in copia autenticata, dichiarazione sotto



ln

AV p.

us A B

AV
UD

forma di atto notorio attestante la composizione del nucleo familiare e la mancata percezione di reddito – ovvero una percezione inferiore a L. 5.500.000 - da parte dei componenti il nucleo familiare per i quali non è stato prodotto il 740 o il 730);

2) certificato scolastico/universitario con l'indicazione della votazione riportata nonché piano di studio approvato (per gli universitari).

d) Allo stanziamento finalizzato alla copertura degli oneri derivanti da eventuali concessioni di prestiti al personale dipendente si destina una somma pari a Lire 775.000.

e) Allo stanziamento per attività ricreative promosse direttamente dall'ente si destina una somma pari a Lire 2.600.000.

2. Le parti convengono che in caso di non utilizzo, alla data del 15 dicembre dell'anno di competenza, delle quote di cui ai punti da a) a d) sopra indicati, le economie andranno ad incrementare la quota di cui al punto sub e) (attività ricreative).

3. Le quote sopra determinate potranno essere modificate, in caso di necessità, anche nel corso dell'anno, previo esame e accordo con le Organizzazioni Sindacali e previa ratifica dell'accordo stesso da parte del Comitato Esecutivo.

Le parti si impegnano ad avviare una fase di analisi e studio sulle modalità di erogazione dei mutui e dei prestiti con l'obiettivo di concludere entro il 31.12.2000 un accordo che, anche procedendo alla revisione di alcuni criteri oggi in vigore, semplifichi le procedure di erogazione, determini più eque condizioni per l'accesso ai prestiti da parte del personale più giovane, assicuri per l'istituto dei mutui edilizi al personale condizioni di maggiore efficacia per la realizzazione della finalità di acquisto o ristrutturazione della casa di abitazione.

ART. 16

Costituzione del fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C

E' costituito presso il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti il fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C, per l'anno 2000, e seguenti risorse economiche:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| a) importo stanziato ai sensi dell'art. 31,
primo comma, lettera a) del CCNL Enti
pubblici non economici | L. 219.137.000 |
| b) importi di cui all'art 30 del CCNL | L. 2.488.000 |



MR

AV A.

ms

4

B

MS

c) importo indicato dall'art. 31 lettera j) del CCNL	L. 3.067.000
d) importo previsto dall'art. 31 lettera l) del CCNL	L. 1.567.000
e) risparmi di gestione di cui all'art. 31 lettera c) del CCNL	L. 31.200.000
	<hr/>
TOTALE FONDO	L. 257.459.000

ART. 17

Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C

1. Le parti negoziali concordano di utilizzare il fondo di cui al precedente articolo 15 per:

- a) compensi per lavoro straordinario e per turni del personale nelle aree, A, B e C con rapporto di lavoro sia a tempo determinato che indeterminato.
Lo stanziamento ammonta a L. 44.155.000
- b) indennità di disagio da corrispondere al personale dipendente che svolge mansioni di autista per missioni che comportino pernottamento. L'indennità giornaliera in aggiunta al trattamento di missione è quantificato in L. 100.000.
Lo stanziamento ammonta a L. 4.000.000
- c) compenso per l'esercizio di compiti che comportano particolari disagi e/o specifiche responsabilità.
Lo stanziamento ammonta a L. 15.000.000
- d) finanziamento sviluppi economici
Lo stanziamento ammonta a L. 7.000.000
- e) compenso destinato ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi.
Lo stanziamento ammonta a L. 187.304.000



Handwritten signatures and initials: *AV*, *AV*, *us*, *h*, *B*, *AG*, *UD*

2. Eventuali economie realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle precedenti lettere a), b) e c) sono destinate ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lettera e) e destinate alla produttività collettiva.

ART. 18

Prestazioni di lavoro straordinario e in turni

1. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere autorizzate dal Direttore o dal Consigliere Segretario, nell'ambito del budget di cui al comma 1, lett. a) dell'art. 16 del presente contratto.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni eccezionali e non possono, quindi, essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di servizio.

2. Il compenso per le prestazioni di lavoro straordinario è erogato solo previa esistenza dell'autorizzazione di cui al comma 1 del presente articolo.

3. L'effettuazione di due turni settimanali pomeridiani di lavoro è prevista in via normale per le ore lavorative del sabato.

Pertanto essa non dà luogo ad indennità di turnazione.

Solo l'istituzione di turni di lavoro diversi potrà dar luogo alla erogazione di indennità per turno.

Tale istituzione è deliberata dal Direttore che fisserà, previo accordo con le OO.SS., altresì la misura e le modalità di erogazione delle indennità stesse, nei limiti del budget di cui al comma 1, lett. a) dell'art. 16 del presente contratto.

Alle Organizzazioni Sindacali interne, saranno, altresì, fornite informazioni periodiche sull'utilizzo delle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del comparto.

ART. 19

Indennità per attività che comportano specifici disagi

E' confermata l'indennità speciale di disagio in godimento da corrispondere al personale dipendente in funzione di autista per missioni che comportino pernottamento.



Handwritten initials "Fg".

Handwritten initials "A V. P".

Handwritten initials "ms", "A", "B", "AP", and "MD".

L'indennità di cui al comma precedente viene notificata in lire 100.000 in aggiunta al trattamento di missione e sarà attribuita dal Direttore, nei limiti del budget di cui all'art. 16, comma 1, lettera b) e inserita nella busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

La misura della suddetta indennità può essere aumentata di volta in volta dal Direttore previa comunicazione alle OO.SS.

ART. 20

Compensi correlati all'esercizio di compiti che comportano particolari disagi e/o specifiche responsabilità

I compensi verranno erogati al personale dipendente alla luce del fatto che l'Ente ha optato per una specifica responsabilizzazione del personale occupato in mansioni di particolare responsabilità a cui è stato assegnato l'incarico di curare particolari settori dell'attività, nonché per il fatto che i dipendenti stessi sono soggetti ad articolazioni dell'orario di lavoro particolarmente gravosi.

Il fondo verrà ripartito, con decisione del Direttore, sulla base dell'espletamento degli incarichi conferiti ed in assenza di richiami o sanzioni disciplinari, relativi al corretto e puntuale svolgimento dell'incarico stesso o relativi alla mancata disponibilità per una collaborazione collettiva per il regolare andamento dei servizi.

ART. 21

Compenso per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi

1. Il compenso per la produttività collettiva è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi minimi indicati nell'ambito dei programmi e progetti predisposti dal Direttore degli Uffici ed allegati al presente contratto del quale costituisce parte integrante, mediante l'attribuzione di compensi incentivanti al personale dipendente, alle aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. I compensi incentivanti la produttività collettiva sono corrisposti previa verifica del conseguimento degli obiettivi minimi previsti, attestato dal Direttore degli Uffici.

Il Direttore individua i dipendenti direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi stabiliti e quelli la cui attività viene comunque intensificata per effetto dell'attuazione dei piani.



Handwritten initials: RR, DV, P.

Handwritten initials: MS, A, B, AD, VD.

3. In caso di conseguimento degli obiettivi i compensi sono determinati ripartendo la quota del fondo per i trattamenti accessori (che a fine anno risulterà costituito dallo stanziamento indicato come TOTALE PRODUTTIVITA' all'art. 16, comma 1, lettera d), del presente contratto, più le eventuali economie di cui all'art. 16, comma 2, del presente contratto) sulla base dei seguenti elementi:

- a) parametro stipendiale pari al rapporto tra lo stipendio iniziale dell'aera di appartenenza (calcolato nell'ultima misura vigente nel periodo di riferimento della erogazione del fondo) e il numero delle ore da lavorare nell'anno (ottenuto, quest'ultimo, moltiplicando 36 ore settimanali per 52 settimane);
- b) numero dei giorni di presenza ordinaria in servizio. Nel computo sono esclusi i sabati e le domeniche (anche se lavorate in quanto costituiscono straordinari), i giorni di ferie ordinarie e i giorni di festività sopresse, le festività nazionali e i giorni di malattia (salvo, per questi ultimi, quanto specificato nel periodo successivo). Sono, invece, compresi nel calcolo i giorni di permesso retribuito di cui all'art. 19 del CCNL, la festività del Santo Patrono, giorni di malattia superiori a quindici giorni lavorativi, i periodi di ricovero ospedaliero e di convalescenza post-ricovero nonché i periodi di astensione obbligatoria dal servizio per gravidanza e puerperio.
- c) parametro di merito partecipativo attribuito a ciascun dipendente con determinazione del Direttore degli Uffici e scelto fra i seguenti valori: 0.00 - 0.50 - 0.90 - 1.00.

Il valore zero indica esclusione dai compensi.

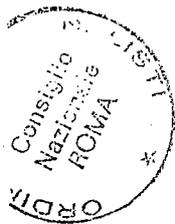
L'attribuzione dei parametri sarà fatta tenendo conto del grado di partecipazione, di collaborazione e disponibilità nonché della capacità di iniziativa dimostrata dal singolo nel raggiungimento degli obiettivi allegati al presente contratto.

Incideranno sulla valutazione anche il rispetto dell'orario di lavoro, le pause, eventuali richiami scritti e orali da parte del Direttore nonché l'inosservanza delle direttive e delle disposizioni impartite dal Direttore.

La valutazione del Direttore per l'attribuzione del parametro di merito partecipativo deve essere resa pubblica.

4. Il compenso spettante a ciascun dipendente sarà ottenuto moltiplicando gli elementi di cui alle lettere A, B, C del comma precedente per il seguente coefficiente:

$$\text{COEFFICIENTE} = \frac{\text{SOMMA DISPONIBILE}}{\text{n. giorni presenza ordinaria} \times \text{parametro stipendiale}}$$



13

A V P.

ms L B

AD
100

5. Nel caso di esclusione dai compensi il dirigente deve dare comunicazione scritta del provvedimento all'interessato prima della erogazione dei compensi stessi.

Contro la determinazione di esclusione è ammesso ricorso al Consigliere Segretario del CNOG che decide in via definitiva, sentite le OO.SS.

6. L'irrogazione di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale dà luogo all'esclusione del compenso incentivante.

7. Nei casi di esclusione o riduzione dal compenso incentivante l'importo non erogato viene redistribuito tra il personale che maggiormente si è distinto sulla base dei requisiti indicati dal punto c) terzo comma del presente articolo.

8. I compensi incentivanti la produttività collettiva sono erogati con periodicità semestrale, a luglio dell'anno di riferimento e a gennaio dell'anno successivo.

A luglio si procederà all'erogazione dei compensi sulla base dell'andamento dei risultati produttivi valutati al 30.7.98, per un importo pari al 50% della disponibilità di cui all'art. 16, comma 1, lettera d) del presente contratto denominata TOTALE PRODUTTIVITA', al netto delle anticipazioni mensili.

Una successiva verifica sarà effettuata il 31 dicembre, a seguito della quale potrà aver luogo il pagamento del residuo importo (comprese le eventuali economie di cui all'art. 16, comma 2, del presente contratto), sempre al netto delle anticipazioni mensili.

In caso di conseguimento parziale degli obiettivi minimi la somma destinata ai compensi incentivanti può essere diminuita di una percentuale di non realizzo degli obiettivi stessi definita dal Direttore previo esame con le OO.SS.

Qualora il parziale conseguimento degli obiettivi minimi sia dovuto a negligenza del dipendente, il Direttore deve provvedere, per procedere alla diminuzione di cui sopra, a sollecitare il dipendente all'adempimento dei propri compiti.

9. Resta fermo, per il solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il meccanismo di corresponsione di anticipazioni mensili di cui all'art. 13 del D.P.R. n. 267/87 e all'art. 36, comma 5 del CCNL.

10. I risultati conseguiti in termini di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzo del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione.



[Handwritten signature]

AV

P.

us

h

B

AD

MD