

posizione organizzativa secondo criteri e procedure già definite. La commissione di valutazione sarà composta dal Direttore Generale con funzioni di presidente e da due dirigenti dell'Ente.

#### Art. 7

##### Compensi per particolari compiti ex art. 32 CCNL 1998/2001

Viene confermata la disciplina prevista per l'erogazione dei particolari compensi ex art. 32 CCNL 1998/2001 così come definita nel contratto integrativo di Ente 2005.

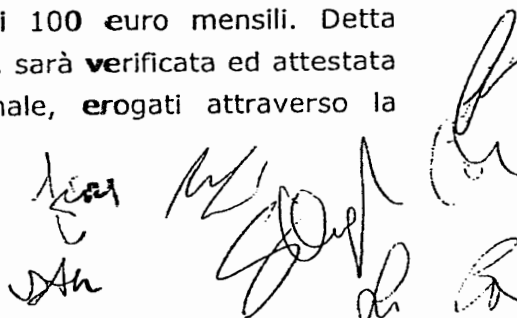
In relazione alle attività che comportano rischi, onerosità o disagi, le parti convengono erogare i relativi compensi, come di seguito indicati.

FIGURE	€ (Importo Annuo)	Numero di unità per il 2009
Autista	1.500,00	5
Maneggio di denaro e valori presso l'ufficio cassa	1.000,00	2
Addetto Protocollo informatico (posta in arrivo e in partenza e smistamento corrispondenza)	1.000,00	7
Addetto a macchinari complessi di fotocoproduzione	1.000,00	2
Consegnatario beni mobili e immobili e approvvigionamento	1.000,00	3
Archivista	1.000,00	6
Attività di sportello presso l'U.R.P.	1.500,00	7

#### Art. 8

##### Trattamento economico professionale

Le parti convengono di ridefinire l'istituto del 'salario di professionalità' con il 'trattamento economico professionale' e concordano, considerata la sua natura di strumento atto a valorizzare la professionalità progressivamente acquisita dai dipendenti, di incrementarlo di 100 euro mensili. Detta professionalità, secondo logiche meritocratiche, sarà verificata ed attestata mediante percorsi formativi con verifica finale, erogati attraverso la piattaforma Moodle.

Viene altresì definito che, in un'ottica di valorizzazione del merito, a coloro che ricoprono la posizione economica B3, sarà corrisposto, previo accertamento mediante percorsi formativi con verifica finale, un importo aggiuntivo mensile pari a 10 euro lorde. Analogo incremento sarà attribuito a coloro che rientrano nell'Area A.

Il trattamento economico professionale, inoltre, attivato per compensare l'accresciuta competenza nello svolgimento delle funzioni, verrà riassorbito in caso di progressioni tra le aree o all'interno delle aree per la quota corrispondente all'importo destinato a finanziare il suddetto passaggio.

Tale istituto, come definito nel contratto integrativo di ente per l'anno 2008, è applicabile al personale di nuova assunzione o al personale arrivato in mobilità al compimento del 13° mese di permanenza in servizio presso l'Ipost.

#### Art. 9

##### Sviluppi economici all'interno delle aree

Le parti, come definito nel contratto quadriennale di ente 2006-2009, concordano di attuare, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali vigenti in materia, le procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree secondo principi di selettività, correlati alle qualità culturali e professionali, all'attività svolta ed ai risultati conseguiti, nonché al maggior grado di capacità professionale progressivamente raggiunto dai dipendenti. I criteri e le procedure sono disciplinati nel documento allegato (allegato B) che costituisce parte integrante del presente accordo.

Gli sviluppi economici avranno decorrenza dal 1° gennaio 2009.

Tali progressioni, essendo poste in essere al fine promuovere il merito e la professionalità acquisita dai dipendenti dell'Ente, saranno finanziate dal trattamento economico professionale; pertanto, non comportando un reale aumento della retribuzione, coloro che percepivano un incremento del trattamento economico professionale definito nel contratto integrativo di ente per l'anno 2005, manterranno la quota necessaria a garantire il trattamento economico già percepito. Il suddetto incremento, che non è compatibile con la posizione organizzativa, cesserà di essere corrisposto in caso di successive progressioni tra le aree o all'interno delle aree.



**Art. 14****Economie**

Le economie che dovessero derivare dall'applicazione dei singoli istituti previsti dal presente contratto saranno distribuite al personale proporzionalmente a quanto già percepito a titolo di incentivo performance individuale e, pertanto, sulla base della valutazione fatta dai dirigenti secondo quanto previsto dall'art. 4. Si precisa, tuttavia che, i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 del D.L. 112/2008 costituiscono economie di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa, come disposto del comma 1 dello stesso articolo.

**Art. 15****Norma finale**

Per le parti non espressamente modificate dal presente accordo resta in vigore la disciplina prevista dai precedenti contratti integrativi.

Gli accordi, i regolamenti e ogni altro impegno sottoscritti a seguito di appositi confronti tra Amministrazione e OO.SS. nei modi e nei tempi ivi previsti, saranno parte integrante della presente ipotesi di accordo e ne costituiranno singoli allegati.



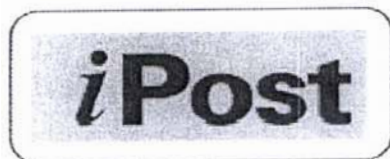


## Allegato 1

## Risorse 2009

Fondo 2004	3.580.710,68
Fondo 2004 ridotto del 10% (1)	<b>3.222.639,62</b>
0,69% MONTE SALARI 2003 (CCNL 2004 - 2005 art. 5 c.1)	63.980,30
Risorse personale con TFR (CCNL 2004 - 2005 art. 6 c. 2)	3.788,98
INCREMENTO RISPARMI RIA 2004- 2009	99.139,96
0,71% Monte Salari 2005 (CCNL 2006 - 2007)	68.032,46
Integrazione fondo 0,55% Monte Salari 2005 per l'anno 2008	52.701,20
Integrazione fondo (€ 181 annui lordi pro-capita per 331 dipendenti in servizio al 31/12/2005, solo per l'anno 2007)	59.911,00
<b>Fondo 2009</b>	<b>3.570.193,52</b>

(1) art. 67 c. 5 Legge 133/2008



ALLEGATO 2  
UTILIZZO FONDO DI ENTE

	2009
<b>Fondo Integrativo</b>	<b>3.570.193,52</b>
Applicazione art. 16 CCNL	25.917,84
Oneri per passaggi economici nell'ambito delle aree	135.851,30
Articoli 16 - 2005	94.856,30
Progressioni Economico- Giuridiche 2005	106.105,16
Progressioni 2009	359.387,93
Indennità posizioni organizzative	104.324,06
Compensi per straordinario	323.595,68
Indennità art. 32	40.000,00
T.E.P.	569.871,90
Indennità di Ente da Fondo integrativo	470.211,76
Incentivo performance individuale	1.187.693,33
Progetti di interesse generale	30.000,00
Indennità di Ente su TFR ART. 35 CCNL 2006-2007	9.766,06
Articoli 1 co. 3 del CI CCNL 06/07 risorse destinate al finanziamento della fase sperimentale prevista dall'art. 25 c. 7 CCNL 1/10/2007	52.701,20
Incentivo produttività collettiva 2007 per dipendenti presenti nel 2007	59.911,00

*[Handwritten signatures and initials]*



**Allegato 3**

**2009**

Posizione	T.E.P. complessivo	Ind. Ente da Fondo		Incentivo produttività 2009	Totale Incentivo produttività 2009
C5	35.646,81	140,83	29.422,20	5.968,85	103.917,68
C4	39.333,22	140,83	85.055,69	5.108,59	257.115,33
C3	117.435,34	140,83	108.444,73	4.043,50	259.471,40
C2	96.410,61	140,83	70.555,83	3.551,92	148.292,66
C1	500,00	140,83	287,29	3.429,03	582,94
B3	212.876,43	118,81	126.276,02	3.429,03	308.304,09
B2	60.254,34	118,81	46.578,27	3.101,31	101.319,80
B1	2.760,00	118,81	1.425,72	2.896,48	2.896,48
A3	2.516,43	90,25	1.083,00	2.896,48	2.896,48
A2	2.139,73	90,25	1.083,00	2.896,48	2.896,48
A1		90,25	0,00	2.896,48	-
	<b>569.871,90</b>		<b>470.211,76</b>		<b>1.187.693,33</b>

## CAUSALI ASSENZE CHE COMPORTANO DECURTAZIONE

## ALLEGATO A

## Causali prima dell'abrogazione del comma 5 dell'art. 71 D.L. 112/2008 con legge 102/2009

Malattie fino a 15 gg lavorativi: tutta la durata

Malattia superiore a 15 gg lavorativi: solo i primi 10 gg

Scloperi

Permessi per gravi motivi personali o familiari ad eccezione della testimonianza

Permessi per motivo di studio ex legge 395/88

Permessi per concorsi ed esami esterni

Permessi non retribuiti

Assenza per congedo parentale al 100% e ridotta al 30% (art. 32 d. lgs. 151/2001 - ~~astensione~~ facoltativa)

Allattamento e malattia bambino (artt. 39,40 e 47 della legge 151/2001)

Matrimonio

Aspettativa di studio e/o famiglia

Permessi per assistenza (legge 104/1992 art. 33 co. 3)

Congedi retribuiti ex art. 42 legge 151/2001

Aspettativa militare e richiamo alle armi

Servizio civile sostitutivo del servizio militare

Aspettativa ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero

Assenza per dottorato di ricerca

Assenza per attività di volontariato nella protezione civile

Assenza per servizio volontariato nel corpo dei vigili del fuoco

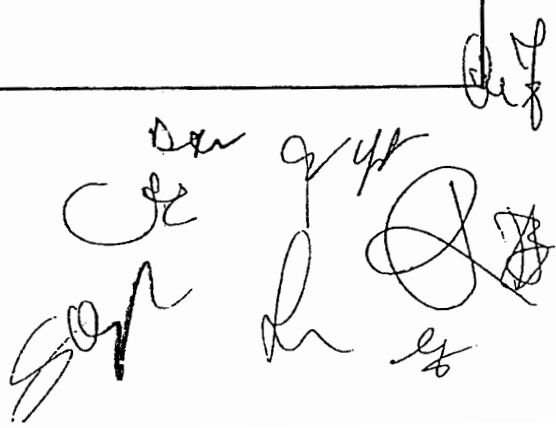
Cariche pubbliche in aspettativa senza assegni

Permessi non retribuiti per partecipazione a commissioni edilizie e commercio

Sospensione cautelare

Assenza ingiustificata

Provvedimenti disciplinari



**Causali dopo l'abrogazione del comma 5 dell'art. 71 D.L. 112/2008 con legge 102/2009**

Malattie fino a 15 gg lavorativi: tutta la durata  
Malattia superiore a 15 gg lavorativi: solo i primi 10 gg  
Scioperi  
Permessi non retribuiti  
Aspettativa di studio e/o famiglia  
Aspettativa militare e richiamo alle armi  
Servizio civile sostitutivo del servizio militare  
Aspettativa ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero  
Assenza per dottorato di ricerca  
Cariche pubbliche in aspettativa senza assegni  
Permessi non retribuiti per partecipazione a commissioni edilizie e commercio  
Sospensione cautelare  
Assenza Ingiustificata  
Provvedimenti disciplinari  
Malattia bambino (senza retribuzione)  
Congedo parentale al 30% o non retribuito (proporzionalmente alla retribuzione)

N.B. In tutte le tipologie di assenza in cui la retribuzione non è prevista o è decurtata, il compenso incentivante la performance non sarà corrisposto, o sarà percentualmente ridotto.





Istituto Postelegrafonici

## Allegato B

**Criteria generali per la definizione delle procedure selettive relative agli sviluppi economici all'interno delle Aree ex art. 13 del CCNL 2006-2009****Premessa.**

Il CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 ha modificato il sistema di classificazione del personale, delineato con i CCNL del quadriennio 1998/2001, prevedendo una nuova configurazione degli sviluppi del personale.

Infatti, l'individuazione di posizioni giuridiche ed economiche all'interno delle tre aree è stato parzialmente rivisto dalla nuova tornata contrattuale in favore di un sistema ispirato ai principi di flessibilità organizzativa e dell'accrescimento professionale secondo quanto indicato dall'art. 5 del CCNL suddetto.

In particolare, l'art. 6 del CCNL sancisce l'articolazione delle posizioni giuridiche in tre Aree (A, B e C), cui corrispondono "livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività operative". Pertanto, all'interno delle stesse non sono più riscontrabili posizioni giuridiche ma solo livelli economici differenziati.

In applicazione dell'art. 11 del CCNL 1 ottobre 2007 lo sviluppo del personale all'interno del sistema di classificazione avviene attraverso:

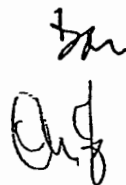
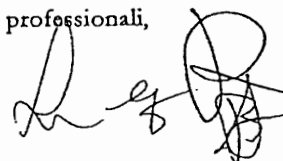
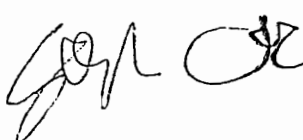
- progressioni tra le aree;
- sviluppi economici all'interno delle aree.

In materia di reclutamento e sviluppo del personale, in linea con le evoluzioni derivanti dall'applicazione del richiamato CCNL 1/10/2007, nonché dalle pronunce della giurisprudenza, anche costituzionale, occorre delineare un sistema ponderato di criteri di valutazione, anche ad integrazione di quelli elencati dall'art. 13 del CCNL, con netta prevalenza per quei parametri che conducano ad una verifica oggettiva ed effettiva della professionalità posseduta in relazione alla posizione per la quale si concorre.

Con riferimento al sistema delle progressioni orizzontali, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 12 e 13 del CCNL 1 ottobre 2007 si intendono valorizzare i seguenti principi:

- selettività delle progressioni;
- valorizzazione delle professionalità per garantire prestazioni di elevata qualità;
- valutazione ponderata ed equa di tutti i criteri per le progressioni.

Il presente documento intende quantificare il peso da attribuire a ciascun criterio individuato per gli sviluppi economici all'interno delle aree (esperienza professionale, titoli culturali e professionali,



corsi di formazione) in modo da evitare la prevalenza di alcuni su altri e di escludere che l'esperienza professionale sia identificata con il solo tempo di permanenza nel livello economico di appartenenza.

#### **Modalità di selezione e valutazione per i passaggi all'interno delle aree.**

Lo sviluppo economico all'interno di ciascuna area si realizza attraverso una procedura diretta ad accertare:

##### **1) Il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite.**

Per la valutazione di tale requisito si dovrà prendere in considerazione non solo il tempo di permanenza del dipendente nel livello economico considerato, **ma** anche delle competenze professionali da questi dimostrate.

Per valutare le competenze del dipendente si terrà conto:

- del raggiungimento degli obiettivi del Centro di Responsabilità accertato dalla verifica del Nucleo di Valutazione effettuata in base alle Relazioni semestrali trasmesse da ogni Dirigente titolare dei CDR;
- della valutazione dirigenziale finalizzata alla corresponsione dell'incentivo della capacità di iniziativa e dell'impegno dimostrato dai singoli dipendenti riscontrata dall'assenza di un provvedimento individuale di riduzione o di esclusione dai compensi incentivanti la performance.

##### **2) I Titoli culturali e professionali posseduti.**

Tutti i titoli, graduati con l'attribuzione di un punteggio differenziato, dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per l'inoltro delle domande di ammissione alla procedura selettiva.

##### **3) Specifici percorsi formativi e di apprendimento con valutazione finale dell'arricchimento conseguito.**

I corsi di formazione presi in considerazione per l'attribuzione degli sviluppi economici devono avere le seguenti caratteristiche:

- devono essere garantiti a tutto il personale interessato alla selezione;
- devono aver apportato un arricchimento professionale valutato attraverso una verifica di apprendimento finale.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature that appears to be 'V. M.' and several other initials and signatures.

L'Amministrazione procederà a garantire specifici percorsi formativi con il supporto della piattaforma di e-learning in modalità omogenea a tutti i dipendenti. Le tipologie dei corsi da seguire, il cui superamento dovrà essere attestato dalle risultanze della verifica di apprendimento finale, saranno stabilite nei singoli bandi di concorso.

Le procedure sono svolte distintamente per ognuno dei livelli previsti dal sistema di classificazione; alle selezioni può partecipare soltanto il personale:

- in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed inquadrato nella posizione immediatamente precedente a quella cui si riferisce il bando alla data del 1 gennaio 2009 nonchè a quella di scadenza della domanda di partecipazione alla selezione.
- che nel biennio antecedente alla data del provvedimento di indizione della selezione non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura ovvero non interessato da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Il conferimento del livello economico messo a selezione decorrerà dal 1° gennaio 2009 e sarà disposto esclusivamente nei confronti del personale in servizio al termine della procedure di conferimento (approvazione graduatoria).

La procedura per il passaggio all'interno dell'area A avverrà sulla base di graduatorie che faranno riferimento ai seguenti criteri:

- 1) Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 20
  - a) Anzianità nella posizione economica di appartenenza  
2 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi  
Il punteggio massimo conseguibile è pari 10.
  - b) Valutazione delle competenze professionali  
conseguimento obiettivi del CdR in assenza di un provvedimento di riduzione del compenso incentivante negli ultimi due anni (2007 e 2008)  
5 punti per ciascun anno; il punteggio massimo conseguibile è di 10 punti
- 2) Valutazione del titolo di studio. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 20.
  - assolvimento dell'obbligo scolastico punti 12
  - diploma di scuola secondaria superiore o titolo di studio equipollente punti 14



### NOTA A VERBALE

La FP CGIL firma il presente accordo 2009 pur esprimendo forti riserve in merito alla mancata rivisitazione dei parametri relativi alla corresponsione dell'incentivo e, conseguentemente, chiede un impegno a che questo avvenga nell'anno 2010.

Chiede, inoltre, che la fase di sperimentazione relativa al sistema di valutazione proposto da maggio 2010, sia soggetta, in via preliminare, ad una definizione dei carichi di lavoro e ad un costante monitoraggio della sperimentazione stessa, per verificarne l'impatto in corso d'opera:

Roma, 15/2/2010.

FP CGIL  
Rosa Celis



### NOTA A VERBALE

Le R.d.B. Ipost pubblico impiego come da mandato ricevuto in assemblea sottoscrive il contratto integrativo di Ente per l'anno 2009.

Sottolinea tuttavia la propria contrarietà alla istituzione della nuova posizione organizzativa nell'ambito del servizio informatico.

Reitera le critiche già espresse da anni verso il sistema di parametrizzazione adottato per la distribuzione dell'incentivo fortemente penalizzante per le aree A e B.

Roma, li 11/02/10

Il coordinamento R.d.B. IPOST  
*fu* *equalvici*  
*lupre* *[Signature]*

complessivo riportato da ciascun candidato. Il Commissario straordinario, con Deliberazione, determinerà la graduatoria finale, procedendo all'individuazione dei vincitori.

In caso di parità di punteggio, per la determinazione della preferenza nella graduatoria finale, si applicheranno nell'ordine i seguenti criteri:

- a) maggiore anzianità complessiva di servizio;
- b) minore età.

La graduatoria resta valida, salvo diversa previsione legislativa, per un termine di 12 mesi dalla data di approvazione della graduatoria definitiva.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and two signatures on the right.

abilitazione professionale	punti 1
corsi di perfezionamento universitario post-laurea (almeno <b>annuale</b> )	punti 1
dottorato di ricerca	punti 1
master universitario di 1° livello	punti 1
master universitario di 2° livello	punti 2
diploma di specializzazione universitaria post-laurea	punti 2
secondo diploma di laurea	punti 2

- 3) Valutazione dell'arricchimento professionale derivante da percorsi formativi con verifica di apprendimento finale. Il punteggio massimo conseguibile è pari a **60**.

SINTESI CRITERI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PER AREA		
	A	B	C
Esperienza maturata	max 20	max 20	max 20
Anzianità di servizio	10	10	10
Valutazione competenze	10	10	10
Titoli culturali e professionali	max 20	max 20	max 20
Assolvimento dell'obbligo scolastico	12	12	—
Diploma di scuola secondaria superiore o titolo di studio equipollente	14	14	14
Diploma di laurea di I livello	16	16	16
Diploma di laurea di II livello	18	18	18
abilitazione professionale, corsi di perfezionamento universitario post-laurea (almeno annuale), dottorato di ricerca, master universitario di 1° livello	1	1	1
master universitario di 2° livello, diploma di specializzazione universitaria post-laurea, secondo diploma di laurea	2	2	2
Valutazione arricchimento professionale acquisito	max 60	max 60	max 60
<b>TOTALE</b>	<b>max 100</b>	<b>max 100</b>	<b>max 100</b>

#### Graduatoria

La graduatoria di merito per l'attribuzione degli sviluppi economici è predisposta da una Commissione interna, nominata con Determina Direttoriale, sulla base del punteggio

diploma di laurea breve (o I livello)	punti 16
diploma di laurea (o specialistica)	punti 18
I punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili.	
Verrà valutato solo un titolo post-laurea, il cui punteggio verrà sommato a quello attribuito al titolo di studio:	
abilitazione professionale	punti 1
corsi di perfezionamento universitario post-laurea (almeno annuale)	punti 1
dottorato di ricerca	punti 1
master universitario di 1° livello	punti 1
master universitario di 2° livello	punti 2
diploma di specializzazione universitaria post-laurea	punti 2
secondo diploma di laurea	punti 2

- 3) Valutazione dell'arricchimento professionale derivante da percorsi formativi con verifica di apprendimento finale. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 60.

La procedura per il passaggio all'interno dell'area B avverrà sulla base di graduatorie che faranno riferimento ai seguenti criteri:

- 1) Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 20

a) Anzianità nella posizione economica di appartenenza

2 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Il punteggio massimo conseguibile è pari 10.

b) Valutazione delle competenze professionali

conseguimento obiettivi del CdR in assenza di un provvedimento di riduzione del compenso incentivante negli ultimi due anni (2007 e 2008)

5 punti per ciascun anno; il punteggio massimo conseguibile è di 10 punti

- 2) Valutazione del titolo di studio Il punteggio massimo conseguibile è pari a 20.

assolvimento dell'obbligo scolastico

punti 12

diploma di scuola secondaria superiore o titolo di studio equipollente

punti 14

diploma di laurea breve (o I livello)

punti 16

diploma di laurea (o specialistica)

punti 18