

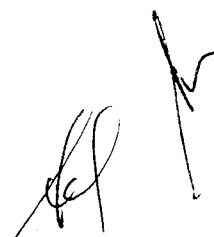
**Agenzia del Territorio**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE INTEGRATIVO  
2002-2005**

**2 agosto 2007**

## *Indice*

<b><i>Parte I Disposizioni Generali</i></b>	<i>pag.</i>
Art. 1 Ambito di applicazione	4
Art. 2 Durata e decorrenza	5
<b><i>Parte II Relazioni sindacali</i></b>	
Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 4 Livelli di contrattazione integrativa	7
Art. 5 Informazione	8
Art. 6 Concertazione	9
Art. 7 Consultazione	10
Art. 8 Forme di partecipazione	11
Art. 9 Interpretazione autentica dei contratti	12
Art. 10 Funzione di conciliazione	13
Art. 11 Diritti sindacali	14
<b><i>Parte III Istituti di partecipazione, solidarietà e tutela</i></b>	
Art. 12	15
<b><i>Parte IV Ordinamento professionale</i></b>	
Art. 13 Aree e profili professionali	16
Art. 14 Collocazione del Personale nei Profili	17
Art. 15 Sviluppi economici all'interno delle Aree: criteri generali.	18
Art. 16 Passaggio fra le Aree	19
<b><i>Parte V Responsabilità di incarichi organizzativi e professionali</i></b>	
Art. 17 Posizioni organizzative	20
Art. 18 Tipologia degli incarichi di responsabilità e professionali	21
Art. 19 Graduazione degli incarichi	22
Art. 20 Attribuzione e revoca degli incarichi	23
Art. 21 Trattamento economico	25



**Parte VI Sistemi di incentivazione: criteri di ripartizione del F.P.S.R.U.P.**

Art. 22 Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività	26
Art. 23 Premio di professionalità connesso al conseguimento degli obiettivi complessivi dell' Agenzia	27
Art. 24 Premio di produttività	28
Art. 25 Contrattazione locale e budget d'ufficio	29

**Parte VII Formazione e diritto allo studio**

Art. 26	30
Art. 27 Rapporto di lavoro a tempo parziale	31

**Parte VIII Mobilità**

Art. 28 Mobilità a domanda	33
Art. 29 Mobilità volontaria regionale ed interregionale in relazione ad esigenze organizzative o di riequilibrio della distribuzione territoriale del personale	34



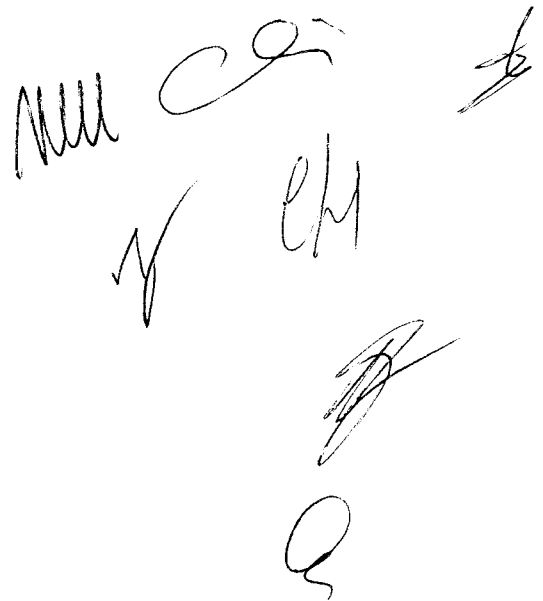
**Parte I**  
**Disposizioni Generali**

**Art. 1 Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, di seguito indicato come CCNI, regola le materie demandate a tale livello dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Agenzie Fiscali, in seguito denominato CCNL, sottoscritto il 28 maggio 2004, le cui disposizioni si applicano a tutto il personale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altre pubbliche amministrazioni e al personale a tempo parziale, esclusi i dirigenti, dipendente dall'Agenzia del Territorio, di seguito denominata Agenzia.

2. Al personale in posizione di comando, assegnazione, distacco od altro similare istituto giuridico, proveniente dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui trattamento economico sia a carico dell'Agenzia, spetta anche il trattamento accessorio, ove lo stesso sia posto a carico dell'amministrazione ricevente e fermo restando, in ogni caso, la non cumulabilità degli emolumenti accessori fissi e continuativi percepiti presso l'amministrazione di appartenenza. Per le fattispecie di cui al presente comma viene fornita informativa semestrale alle OOSS.

3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNI può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976 come modificato dal decreto legislativo n. 272 del 2001.



**Art. 2 Durata e decorrenza**

1. Il CCNI si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per la parte normativa .

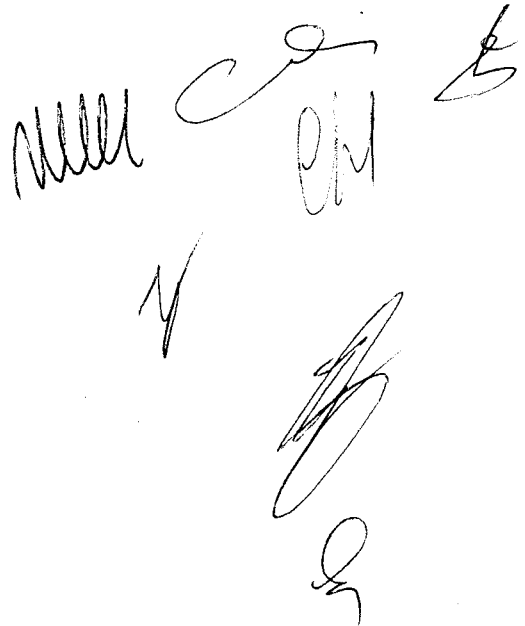
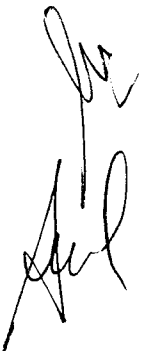
2. Sono fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che saranno determinate con cadenza annuale e le materie che per loro natura richiedano tempi diversi di negoziazione o verifiche periodiche. Gli accordi sottoscritti costituiscono parte integrante del contratto e sono soggetti alle stesse procedure di controllo per esso previste.

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, a conclusione delle procedure di controllo previste dall'art. 5 comma 3 del CCNL e dalla normativa vigente.

4. Alla scadenza, le disposizioni del CCNI conservano la propria efficacia e si rinnovano tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con formale comunicazione scritta almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo CCNI.

5. Le piattaforme sindacali per il rinnovo sono presentate almeno tre mesi prima della cadenza del CCNI al fine di evitare vacanze contrattuali .Entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme le parti si incontrano per l'avvio delle trattative da tenere in una sessione negoziale unitaria.

6. Il contratto collettivo nazionale integrativo per il personale dipendente dal Ministero delle Finanze, sottoscritto il 16 febbraio 2000 resta in vigore per il personale dell'Agenzia del Territorio per le parti non regolamentate dal presente CCNI.



## Parte II

### Relazioni sindacali

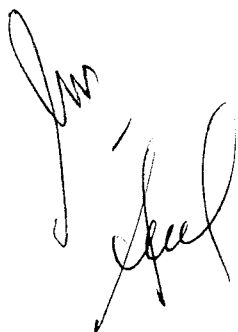
#### Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è incentrato sull'osservanza, in tutte le sedi contrattuali dei principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare e migliorare tanto la qualità e quantità dei servizi resi ai cittadini quanto la professionalità e le concrete condizioni di lavoro dei dipendenti, e del modello di relazioni sindacali improntate alla massima collaborazione illustrato dall'art. 10 del regolamento di amministrazione, incentrato sul metodo del confronto e della partecipazione nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità. L'agenzia si impegna a svolgere una adeguata opera di informazione volta a sensibilizzare la dirigenza e a valorizzarne il ruolo di responsabilità riguardo la piena applicazione delle norme del CCNI.

2. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Contrattazione integrativa: si svolge nella materie e nei limiti stabiliti dal CCNL del comparto delle Agenzie fiscali;
- Partecipazione, che comprende gli istituti dell'informazione, della concertazione e della consultazione;
- attività dei Comitati e degli Organismi bilaterali di cui all'art. 8

3. La sede centrale, le Direzioni regionali e gli Uffici provinciali possono attivare, per esigenze riguardanti particolari aspetti relativi a specifiche realtà territoriali, ulteriori momenti di confronto con le OO.SS. in aggiunta a quanto espressamente previsto dal CCNI.



**Art. 4 Livelli di contrattazione integrativa**

1. A livello nazionale le parti individuate all'art. 11 comma 1 parte I) del CCNL sono titolari della contrattazione integrativa che si svolge sulle materie individuate dall'art. 4 comma 3 lett. A) del CCNL, oltre che sulle materie regolate dal presente CCNI.

2. Le parti convengono di demandare le materie di cui al comma 4 al livello di contrattazione regionale.

Per le Province autonome di Trento e Bolzano si farà riferimento alla Direzione Regionale per il Veneto.





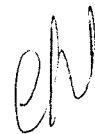
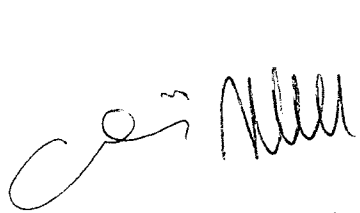
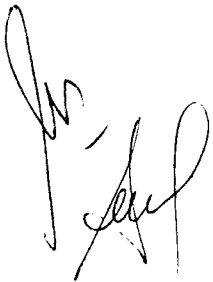
3. La contrattazione integrativa a livello regionale si svolge tra i seguenti soggetti:

- a) per l'Agenzia: il Direttore Regionale o un suo delegato, assistito da una rappresentanza dei Direttori della Regione o della Provincia autonoma;
- b) per le organizzazioni sindacali: le articolazioni regionali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

4. Al livello regionale la contrattazione integrativa ha per oggetto:

- a) la ripartizione nel relativo ambito delle risorse demandate dalla contrattazione nazionale alla contrattazione a livello di struttura periferica di livello dirigenziale;
- b) gli accordi di mobilità in ambito regionale;
- c) le ricadute delle innovazioni tecnologiche, organizzative o normative, dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- d) la realizzazione a livello regionale dei piani di formazione contrattati a livello nazionale .

5. A livello di struttura periferica sede di RSU, la contrattazione integrativa si svolge tra le parti individuate dall'articolo 11 comma 1 parte II) del CCNL e sulle materie individuate dall'articolo 4 comma 3 lettera B) del CCNL.



## **Art. 5 Informazione**

1. L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante del sistema di partecipazione dell'Agenzia.

**2. L'informazione preventiva** è fornita a livello nazionale ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A, comma 2, sub 1), dello stesso CCNL, nonché sui piani aziendali, di norma per posta elettronica,

**3. A livello regionale** l'informazione preventiva è fornita alle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL sulle seguenti materie:

definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;

definizione dei criteri di distribuzione del budget per gli Uffici coordinati ai sensi dell'art. 24

introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia;

programmi di formazione del personale;

piani operativi di attività

verifica periodica (di norma quadrimestrale) dell'attività operativa e del grado di conseguimento degli obiettivi.

4. L'informazione preventiva a livello di struttura periferica è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL, sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A, comma 2, sub 2), dello stesso CCNL.

5. L'Agenzia, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva alle organizzazioni sindacali interessate in almeno due incontri annuali o su specifica richiesta delle organizzazioni sindacali.

**6. L'informazione successiva** di cui al comma 5 è fornita a livello nazionale ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 3, sub 1), dello stesso CCNL.

**7. A livello regionale** l'informazione successiva di cui al comma 5 è fornita alle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL sulle seguenti materie:

a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;


b) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;

c) attuazione dei programmi di formazione del personale;

d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario

e) mobilità del personale.

8. L'informazione successiva di cui al comma 5 è fornita a livello di struttura periferica ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera A), comma 3, sub 2) del CCNL.





### **Art. 6 Concertazione**

La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'art.

La concertazione è attivata a livello nazionale dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1 per le materie indicate dall'art. 6, lettera B) comma 1, sub 1) del CCNL.

A livello regionale la concertazione è attivata dalle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL per le seguenti materie:

- a) verifica periodica dell'attività operativa e del grado di conseguimento degli obiettivi.
- b) modifiche dell'organizzazione e della dislocazione degli uffici locali;
- c) definizione dei criteri per la distribuzione dei carichi di lavoro.

La concertazione è attivata a livello di struttura periferica dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL per le materie indicate dall'art. 6, lettera B), comma 1, sub 2), del CCNL.

Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste dall'art. 29, comma 1, lett. B), del CCNL.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa ovvero i contenuti dell'intesa eventualmente raggiunta.



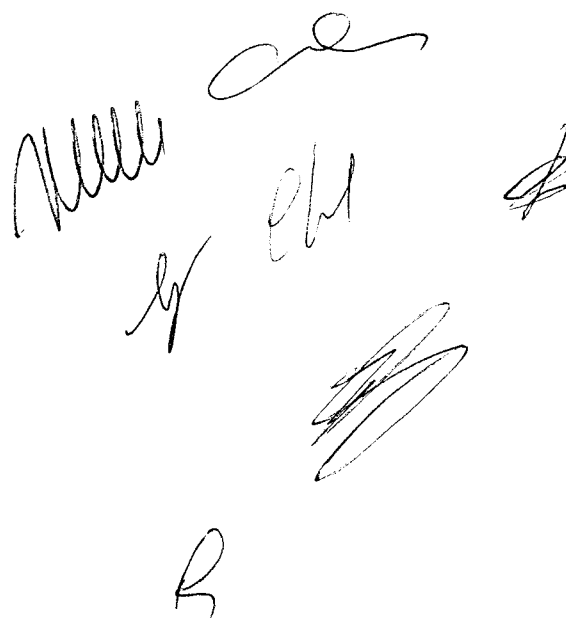
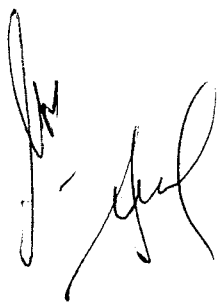
**Art. 7 Consultazione**

Ai sensi dell'art. 6, lettera C), comma 1, del CCNL la consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

La consultazione si svolge obbligatoriamente con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 1, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera C), comma 1, sub 1), dello stesso CCNL.

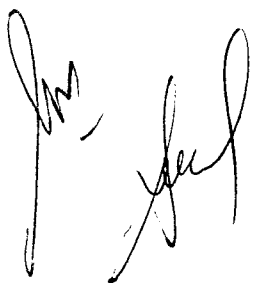
La consultazione si svolge obbligatoriamente con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL sulle materie indicate dall'art. 6, lettera C), comma 1, sub 2), dello stesso CCNL.

E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A cluster of handwritten signatures and initials in the upper right quadrant. It includes a large, stylized signature at the top right, a signature starting with 'M' to its left, a signature starting with 'L' below the 'M', a signature starting with 'E' to the right of the 'L', a signature starting with 'R' below the 'E', and a signature starting with 'S' to the right of the 'E'.A handwritten signature in the lower left quadrant, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a cursive name.

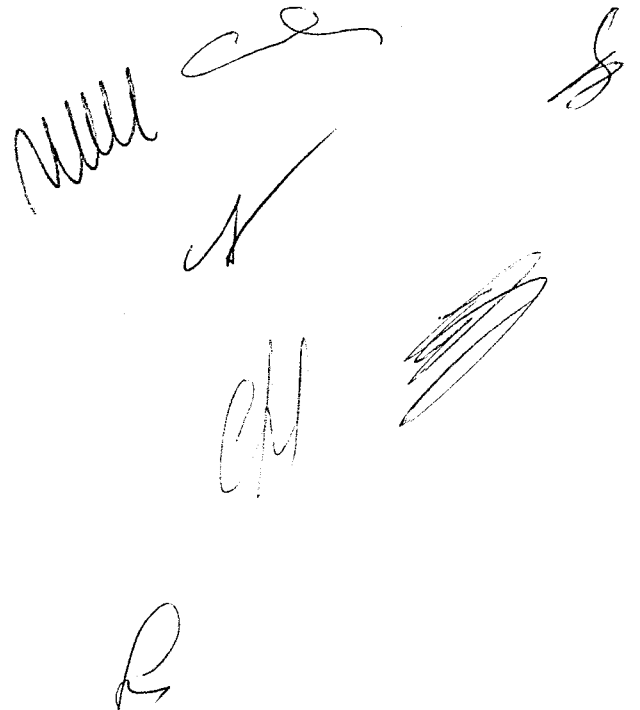
#### **Art. 8 Forme di partecipazione**

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 6, lettera D), comma 3, del CCNL viene costituita la Conferenza dei rappresentanti dell'Agenzia e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate tre volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Agenzia, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.
2. Ai sensi dell'art. 6, lettera D) comma 4 del CCNL, viene altresì istituita una Commissione bilaterale con l'obiettivo di valutare l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali. In riferimento a questo ultimo indirizzo la Commissione presenterà alle parti, entro 3 mesi dalla sua costituzione, un apposito progetto di "organismo partecipativo", finalizzato a favorire lo sviluppo di attività sociali e solidaristiche tra il personale dipendente.
3. A livello regionale vengono costituiti degli Osservatori sulle relazioni sindacali con la partecipazione della Direzione regionale e delle OO.SS regionali, al fine di monitorare problematiche quali il "clima" delle relazioni sindacali nella regione, fungendo da prima sede per l'esame di procedure di raffreddamento di controversie sorte a livello locale. In sede di osservatorio altresì vengono esaminati i dati relativi alla programmazione annuale regionale e locale e i dati operativi relativi al perseguimento degli obiettivi assegnati agli Uffici nel corso di almeno due riunioni annuali. Gli Osservatori monitorano infine i criteri generali per l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e i servizi sociali, l'abbattimento delle barriere architettoniche, l'acquisizione di elementi informativi in materia di formazione e aggiornamento professionale.
4. Gli organismi di cui al presente articolo non hanno funzioni negoziali. La loro composizione è paritetica e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile. L'Agenzia si impegna a favorire la attività e la partecipazione ai lavori delle Commissioni e degli Osservatori di cui ai commi precedenti.

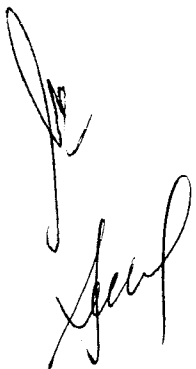


**Art. 9 Interpretazione autentica dei contratti**

1. Sulle controversie aventi carattere di generalità riguardo all'interpretazione del CCNI, nonché su eventuali dubbi interpretativi, l'Agenzia di propria iniziativa oppure entro 15 gg. dalla ricezione di apposita istanza di parte sindacale, formalizzata per iscritto, attiva un apposito incontro con le OO.SS. firmatarie del CCNI, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Le parti non intraprendono iniziative unilaterali per 30 giorni decorrenti dalla formale richiesta di attivazione del confronto
3. L'accordo stipulato con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto.



A collection of handwritten signatures and initials in the upper right quadrant of the page. The signatures are written in black ink and include several distinct marks, some resembling the letters 'M', 'S', and 'R', and others that are more stylized or scribbled.



Two handwritten signatures in the lower left quadrant of the page. The top signature is a tall, vertical stroke, and the bottom signature is a more complex, cursive mark.

**Art. 10 Funzione di conciliazione**

1. In caso di conflitto su materie di cui agli accordi ed ai contratti collettivi, ovvero su atti unilaterali dell'Agenzia riguardanti le materie suddette, le parti abilitate alla contrattazione integrativa, nel livello direttamente interessato, si impegnano a dare avvio ad un tentativo di composizione entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta scritta presentata da una delle parti ed inviata per conoscenza alla Agenzia e alle Organizzazioni sindacali nazionali.
2. Il tentativo di composizione si esaurisce nel termine dei cinque giorni dal suo avvio. Decorso tale termine, ciascuna delle parti chiede lo spostamento della trattativa presso la sede negoziale immediatamente superiore; il tentativo si esaurisce entro i successivi quindici giorni.
3. Nel caso in cui al livello di struttura periferica di livello dirigenziale non si raggiunga l'accordo entro sessanta giorni dalla adozione dell'atto di ripartizione nell'ambito regionale delle risorse demandate dalla contrattazione nazionale ai sensi degli artt. 4, comma 4, e 22 del presente CCNI, la trattativa viene ricondotta in ambito regionale.


Nel corso delle procedure di composizione di cui al presente articolo, le parti si impegnano ad astenersi dall'assumere determinazioni unilaterali nelle materie oggetto del confronto e adottano comportamenti di massima trasparenza e correttezza.

R  
M  
Cae  
g  
CH  
g

g  
g

**Art. 11 Diritti sindacali**

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL possono accedere, presso le sedi centrali e locali dell'Agenzia alla rete Intranet
2. In aggiunta agli spazi a disposizione dei rappresentanti delle OO.SS: previsti dall'art. 25 della legge n°300 del 1970, l'Agenzia mette a disposizione del personale sulla rete Intranet appositi collegamenti con i siti internet delle OO.SS.
3. I soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL possono utilizzare per le comunicazioni con gli iscritti alle OO.SS. e con i dipendenti che abbiano espresso consenso ai sensi del D. Lgs. 196/2003, gli indirizzi nominativi di posta elettronica dell'Agenzia.
4. Al fine di agevolare la comunicazione fra le parti, la corrispondenza attinente le relazioni sindacali avviene tramite la posta elettronica, fatte salve specifiche esigenze rappresentate dalle parti. A tal fine sarà cura di ciascuna O.S. firmataria del CCNL comunicare fino a due indirizzi di posta elettronica, nonché qualsiasi variazione degli stessi .
5. L'Agenzia di norma procede alla convocazione dei soggetti sindacali di cui all'art. 9 del CCNL al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora motivi obiettivi non rendano possibile l'effettuazione delle riunioni al di fuori dell'orario di lavoro, la partecipazione alle riunioni sarà considerata attività di servizio.
6. I periodi di distacco e di permesso sindacale dei soggetti di cui agli artt. 5 e 10 del CCNQ del 7.8.1998 sono valutati servizio prestato a tutti gli effetti, ivi compresi i processi produttivi e di miglioramento della efficienza della Agenzia, nonché i processi di sviluppo e selezione del personale.

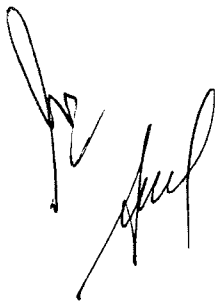


**Parte III**  
**Istituti di partecipazione, solidarietà e tutela**

**Art. 12**

1. La Commissione bilaterale di cui all'art. 8, comma 2, del presente CCNI, ha, tra le sue finalità, quella di attuare e costituire, nella comune volontà di favorire elementi di solidarietà ed aggregazione per i dipendenti, uno specifico Fondo destinato a finanziare le famiglie di personale deceduto in servizio, ovvero in condizioni di inabilità totale al lavoro, nonché altre iniziative di assistenza.

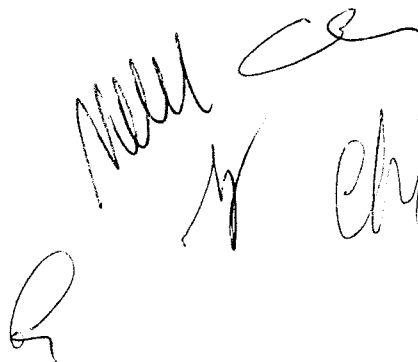
2. La Commissione, terminati i lavori, consegna alle parti firmatarie del presente CCNI, il progetto per la definizione, tramite accordo di livello nazionale, delle modalità di finanziamento e di attuazione del Fondo.

A cluster of handwritten signatures and initials in the center of the page. It includes a large signature that appears to be 'Muller', a signature that looks like 'W', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'CH', and a signature that looks like 'B'.Two handwritten signatures at the bottom left of the page. The first signature is a large, stylized 'R' or 'P', and the second is a signature that looks like 'Muller'.

**Parte IV**  
**Ordinamento professionale**

**Art. 13 Aree e profili professionali**

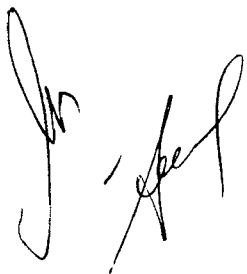
1. L'ordinamento professionale del Personale è articolato nelle tre Aree previste dall'art. 17 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 28.5.2004.
2. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL, le Aree comprendono profili professionali caratterizzati da un ampio e variegato insieme di compiti, in modo da favorire la flessibilità nell'impiego operativo, e l'accrescimento e la valorizzazione professionale, con maggior soddisfazione e motivazione del Dipendente, nel quadro delle opportunità e dei vincoli offerti dalla struttura dei processi di lavoro. Lo sviluppo professionale e la crescita motivazionale attraverso il progressivo ampliamento e arricchimento delle competenze e lo sviluppo delle potenzialità vengono supportati dal ridisegno della struttura dei processi di lavoro, finalizzato a massimizzare la qualità del servizio erogato.
3. Ciascun profilo professionale trova declinazione analitica in uno o più ruoli, che interpretano i compiti stessi in relazione alle diverse tipologie di processi lavorativi e di esigenze funzionali. Ogni ruolo costituisce un insieme di linee di attività organicamente collegate tra loro in funzione di determinati risultati e correlate a specifiche conoscenze di base, esperienze operative maturate e capacità occorrenti per lo svolgimento delle attività stesse. L'insieme dei ruoli caratteristici di uno stesso processo di lavoro forma un'unica famiglia professionale con propri percorsi di sviluppo.
4. Alla definizione del nuovo Sistema Professionale, in termini di ruoli che declinano i profili professionali in cui si articolano le Aree previste dall'art. 17 del CCNL, le loro caratteristiche, competenze professionali richieste, requisiti e modalità di attribuzione, di successiva progressione economica nelle fasce e di passaggio da un profilo all'altro, si procederà entro tre mesi dalla stipula del presente Contratto integrativo con apposita contrattazione con le organizzazioni sindacali mediante l'istituzione di una commissione paritetica.
5. L'utilizzazione del lavoratore in uno o più dei ruoli propri del profilo d'inquadramento ha luogo secondo le primarie esigenze di funzionalità dei servizi, tenendo conto delle esperienze lavorative maturate e dell'interesse organizzativo a valorizzare, come fattore motivante della performance, le conoscenze di base e le abilità sviluppate nel corso del servizio.  
In applicazione dell'accordo stralcio sottoscritto il 1.8.2006, il personale appartenente alla 1^ Area in servizio alla stessa data verrà inquadrato a far data dal 31.12.2005 nella fascia economica F1 della 2^ Area, con le modalità previste nell'accordo stesso.






**Art. 14 Collocazione del Personale nei Profili**

1. In sede di prima applicazione, l'attribuzione ai nuovi profili del Personale in servizio avviene sulla base della Tabella di correlazione, che formerà oggetto di apposita contrattazione entro 60 gg. dalla sottoscrizione del presente CCNI, mantenendosi ai sensi dell'art. 18, comma 4, lett. d), e dell'art. 20, comma 1, del CCNL, la posizione economica già conseguita nel nuovo sistema di classificazione in base alla Tabella B allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
2. L'Agenzia adotta gli atti amministrativi necessari entro 60 giorni dalla stipula del CCNI.
3. Per il Personale assunto successivamente alla stipula del CCNI, l'attribuzione avviene in base alle regole ed ai criteri definiti dal nuovo Sistema Professionale.
4. La successiva attribuzione a un diverso profilo o ruolo all'interno del profilo avviene in base alle regole stabilite con l'elaborazione del nuovo Sistema professionale, ai sensi del comma 4 dell'art. 13.

A cluster of handwritten signatures and initials in the upper right quadrant. It includes a large signature that appears to be 'Muller', a checkmark, a small arrow-like mark, and other illegible initials.Two handwritten signatures in the lower left quadrant. The first is a large, stylized signature, and the second is a smaller signature below it.

**Art. 15 Sviluppi economici all'interno delle Aree: criteri generali.**

1. Rilevate le risorse finanziarie a carattere fisso e ricorrente disponibili nel Fondo dell'anno precedente, entro il primo trimestre di ogni anno le parti stabiliscono, con apposito accordo, per i diversi profili e ruoli professionali, il numero di dipendenti che potrà transitare in ciascuna fascia retributiva successiva alla prima e l'Agenzia pubblica, per ciascuna fascia retributiva, le graduatorie per il passaggio alla fascia successiva.
2. La nuova posizione economica è attribuita ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio nei limiti dei contingenti definiti ai sensi del punto precedente.
3. Non beneficiano delle progressioni coloro che, negli ultimi due anni, hanno riportato sanzioni disciplinari per insufficiente rendimento o, comunque, sanzioni più gravi di quelle di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL. Il diritto alla progressione è sospeso, fino al proscioglimento o alla conclusione dell'eventuale procedimento disciplinare, per coloro per i quali sia in corso un procedimento penale per reati contro la pubblica amministrazione o per delitti di natura non colposa che abbiano dato luogo a provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio.
4. La progressione a regime avviene, assumendo come requisito la permanenza nella fascia di provenienza per almeno **2** anni, sulla base dei seguenti criteri generali, individuati dall'art. 83 del CCNL e modulati per singolo profilo:
  - a. esperienza professionale apprezzata anche mediante la ponderazione della sua maturazione nell'ambito delle strutture e dei processi operativi di appartenenza e delle competenze professionali possedute; alla individuazione della modalità e degli strumenti di ponderazione si procederà mediante apposita contrattazione.
  - b. titoli di studio;
  - c. percorsi formativi, tenendo conto di quanto previsto dall'art 83, comma 6, del CCNL e dalla Parte VII art. 26 - Formazione.
6. ai fini della formazione delle graduatorie per la progressione economica alla fascia retributiva superiore sono attribuiti i seguenti punteggi parziali, per un punteggio massimo complessivo di 75, ai sensi del comma 7 dell'art 84 CCNL:
  - a) esperienza professionale: 25
  - b) titoli di studio: 25
  - c) percorsi formativi: 25



**Art. 16 Passaggio fra le Aree**

1. L'Agenzia attribuisce alla crescita professionale del personale una valenza determinante per il conseguimento degli obiettivi strategici ed istituzionali. La programmazione e l'attuazione delle procedure selettive per il passaggio tra le Aree avviene nel rispetto di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL.
2. Le modalità, i criteri e le procedure dei passaggi fra le aree del personale saranno realizzati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL, attraverso modalità selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta.
3. Le procedure di cui al comma 2 possono essere attivate per un numero di posti pari al 50% delle posizioni disponibili nell'area, con accesso alla prima fascia retributiva, nel rispetto della normativa vigente.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the upper right quadrant of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the lower left quadrant of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

**Parte V**  
**Responsabilità di incarichi organizzativi e professionali**

**Art. 17. Posizioni organizzative**

1. Nell'ambito della terza area è istituita, quale figura di elevata responsabilità organizzativa e professionale, la posizione di capo reparto negli uffici provinciali, nel limite del 2% della dotazione organica complessiva della terza area.
2. L'ammontare della retribuzione annuale di posizione, da corrispondere per 13 mensilità, è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 9.000. Per la parte superiore a € 2.500, la copertura della retribuzione di posizione è assicurata dall'Agenzia con oneri a proprio carico nel limite dell'importo corrispondente a quello determinabile ai sensi dell'art. 28, comma 5, del CCNL.
3. I criteri di conferimento degli incarichi e di graduazione delle posizioni nonché il relativo importo saranno definiti previa concertazione entro 60 giorni.
4. L'esito positivo della valutazione, dà diritto alla corresponsione di una indennità di risultato, variabile fra il 5% e il 20% della retribuzione annuale di posizione.



**Art. 18 Tipologia degli incarichi di responsabilità e professionali**

1. Per un periodo triennale, in via sperimentale sono avviati percorsi innovativi per la rilevazione e valorizzazione di particolari competenze professionali, da promuovere attraverso l'attribuzione di incarichi di responsabilità o professionali attuati con le seguenti modalità di gestione per soddisfare le esigenze di migliore funzionamento organizzativo dell'Agenzia, valorizzando e remunerando professionalità esistenti nell'ambito delle strutture di ciascun livello organizzativo.
2. Tali attribuzioni possono riguardare:
  - a. la responsabilità di reparti non dirigenziali negli Uffici Provinciali presso i quali tali figure siano previste dalla D.O. 34 del 2004;
  - b. la responsabilità di Unità Operative (U.O.), con riferimento agli obiettivi ed alle risorse assegnate dal livello superiore, con compiti gestionali associati a elevate competenze tecnico specialistiche.
  - c. l'espletamento, a livello di Direzione centrale o Direzione regionale, di funzioni tecnico - specialistiche particolarmente qualificate da funzioni di coordinamento e/o supporto a gruppi di operatori impegnati nei processi di lavoro.

Le caratteristiche dell'incarico, i requisiti e le competenze richiesti sono definiti mediante apposite schede (*job description*), pubblicate preliminarmente all'espletamento delle procedure per il conferimento.



**Art. 19 Graduatoria degli incarichi**

1. Il peso degli incarichi professionali di cui al punto 2 dell'art. 18 è determinato mediante un appropriato sistema di valutazione delle sue caratteristiche (*job evaluation*), analogo con quello adottato per la graduatoria delle posizioni dirigenziali.
2. I criteri generali di valutazione dovranno riferirsi:
  - a. alla collocazione dell'incarico nel contesto organizzativo;
  - b. agli ambiti di responsabilità implicati;
  - c. alla complessità delle funzioni e dei compiti connessi all'incarico;
  - d. alle competenze richieste per il suo espletamento.

Alla definizione del numero, ed alla graduatoria degli incarichi si procederà nell'apposita sede di concertazione con le organizzazioni sindacali prevista dall'articolo 29, comma 1, lettera B), sub c), secondo alinea del CCNL, da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del CCNI.

A cluster of handwritten signatures and initials in the upper right quadrant of the page. It includes several distinct marks, some resembling the letters 'M', 'C', 'E', and 'S', and others that are more abstract scribbles or stylized initials.Two handwritten signatures in the lower left quadrant of the page. The first is a tall, vertical signature, and the second is a more horizontal, cursive signature.

## **Art. 20 Attribuzione e revoca degli incarichi**

1. Gli incarichi sono assegnati di norma a personale inquadrato nella Terza Area, a prescindere dalla fascia retributiva di appartenenza e dal livello del pregresso inquadramento nell'Area C, che non preconstituiscono diritto all'assegnazione, nel rispetto del principio delle pari opportunità.
2. Gli incarichi sono attribuiti a tempo determinato, con durata annuale, secondo le disposizioni organizzative dell'Agenzia con atto emanato, per il livello centrale, dal Direttore delle Risorse Umane su proposta della Direzione Centrale di appartenenza e, per il livello periferico, dal Direttore (regionale o provinciale) dell'ufficio presso cui l'incarico viene svolto. Preliminarmente alla formalizzazione della assegnazione, l'Agenzia provvede alla pubblicizzazione dei profili dell'incarico, dei requisiti, delle competenze e delle attitudini richieste, per consentire la presentazione delle candidature da parte del personale interessato, la predisposizione della conseguente graduatoria di merito basata sulla oggettiva valutazione delle caratteristiche tecnico-professionali e dei tratti attitudinali dei candidati in relazione al tipo di incarico da attribuire.
3. L'assegnazione dell'incarico può essere rinnovata alla sua scadenza, sulla base di una esplicita e motivata valutazione gestionale, che tenga conto anche delle risultanze della valutazione delle prestazioni, secondo le disposizioni organizzative vigenti. In caso di non rinnovo si provvede ad una nuova nomina previa procedura selettiva.
4. L'incarico assegnato può essere revocato, con motivata comunicazione scritta all'interessato, prima della scadenza del termine, per:
  - a. mutamenti organizzativi intervenuti
  - b. mancata osservanza delle direttive specificate con l'atto di conferimento o emanate successivamente, verificata a seguito dell'esame delle schede periodiche di cui al comma 8.
  - c. violazioni degli obblighi del dipendente cui conseguano provvedimenti disciplinari, procedure penali o misure di sospensione dal servizio.

E' fatta salva la possibilità per il lavoratore di presentare ricorso al livello superiore avverso la revoca, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.
5. Si intende definitivamente revocato dalla data di attuazione della presente parte ogni altro incarico precedentemente attribuito localmente in vigenza di precedenti normative contrattuali
6. Le prestazioni del personale cui sia stata assegnata la responsabilità di un incarico di responsabilità sono oggetto, al termine del mandato, di una valutazione da parte del dirigente responsabile, nei termini previsti dal Sistema di Valutazione delle Prestazioni per gli Incarichi di responsabilità, che l'Agenzia adotterà - di seguito alla concertazione con le OO.SS. di cui al comma 2, art. 19
7. I criteri generali di valutazione prenderanno in considerazione:
  - a. I risultati operativi conseguiti;
  - b. i comportamenti organizzativi estrinsecati e riferibili a quelli attesi per il ruolo ricoperto, tra i quali sono rilevate in via sperimentale mediante appropriati indicatori l'iniziativa, l'abilità nel problem-solving, la tensione al risultato, la capacità di operare in gruppo e di favorirne la coesione e la crescita, la flessibilità di azione, la capacità di gestire le relazioni interpersonali al fine di minimizzare i conflitti, l'impegno costante e il coinvolgimento nel lavoro, l'orientamento

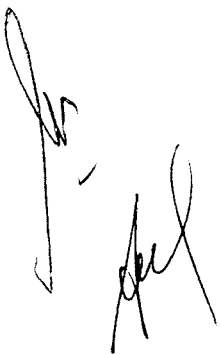
all'utenza, nonché, ove richiesta dal tipo di incarico assegnato, la capacità di leadership nell'assunzione di responsabilità gestionali e nella guida delle persone di cui si è chiamati ad orientare e coordinare l'azione

- c. La qualità della prestazione professionale fornita.
8. Il Sistema di Valutazione dovrà contenere apposite clausole di attuazione, a partire:
- a. dalla formalizzazione quadrimestrale, in contraddittorio con gli interessati, di schede relative ai risultati, ai comportamenti e alla qualità delle prestazioni;
  - b. dalla possibilità di ricorso nei confronti delle valutazioni complessive annuali.

Le risultanze del sistema di valutazione verranno considerate fra gli elementi di differenziazione della esperienza professionale in caso di pari punteggi in sede di passaggi di fascia retributiva, ai sensi dell'art. 83 comma 8 del CCNL.



Handwritten signatures and initials in the center of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.



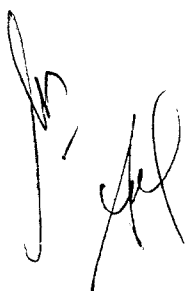
Handwritten signatures at the bottom left of the page.



**Art. 21 Trattamento economico**

1. Al personale a cui sia stato assegnato un incarico di responsabilità sono attribuite una "retribuzione di incarico" ed una "retribuzione di risultato", aggiuntivi rispetto al normale trattamento connesso all'Area e Fascia economica di appartenenza.
2. L'ammontare della retribuzione annuale di incarico, da corrispondere per 13 mensilità, è determinata in relazione al grado di complessità e responsabilità connesso alla funzione ricoperta da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 9.000. Per la parte superiore a € 2.500, si può attingere all'importo residuo di quello determinato ai sensi dell'art. 28, comma 5, del CCNL. Per la retribuzione degli incarichi si utilizzano altresì le risorse del Fondo nella misura massima di € 2.500 lordi per ciascuno degli incarichi di responsabilità attivati, attingendo ai fondi attribuiti per la retribuzione delle fattispecie di cui all'art. 85 del CCNL.
3. L'esito positivo della valutazione della prestazione (per giudizi di adeguato, più che adeguato ed eccellente) dà diritto alla corresponsione di una retribuzione di risultato che può variare tra il 5 % ed il 20 % della retribuzione di incarico in relazione all'esito della stessa; la retribuzione di risultato è finanziata con risorse del F.P.S.R.U.P. ai sensi dell'art. 85 del CCNL.

La definizione dell'ammontare della retribuzione annuale di incarico, per le varie tipologie di incarichi, formerà oggetto di apposita contrattazione nell'ambito della medesima sessione di concertazione prevista dall'art. 19, comma 2.



**Parte VI**  
**Sistemi di incentivazione**  
**criteri di ripartizione del F.P.S.R.U.P.**

**Art. 22 Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività**

1. Le parti, in un'apposita sessione negoziale annuale a livello nazionale, da concludere entro il 28 febbraio dell'anno di competenza, definiscono la costituzione del Fondo, ai sensi dell'art. 84 del CCNL e i suoi diversi impieghi ai sensi dell'art. 85 del CCNL.

2. Il Fondo viene utilizzato per finanziare, in particolare,

. a livello di contrattazione nazionale le seguenti voci:

- a) stabilizzazione dell'indennità di Agenzia;
- b) premio di professionalità connesso al conseguimento degli obiettivi complessivi dell'Agenzia;
- c) premio di produttività connesso al conseguimento degli obiettivi, alla qualità ed alla produttività, di cui al seguente art. 21;
- d) passaggi di fascia economica all'interno delle aree professionali;
- e) retribuzione di incarico e di risultato per i ruoli di responsabilità, nei limiti previsti dall'art. 21;
- f) indennità previste per legge;
- g) procedure di mobilità territoriale per motivi organizzativi (quota parte);
- h) "budget d'ufficio"

. a livello di contrattazione integrativa a livello regionale e a livello di struttura periferica di livello dirigenziale, le risorse del "budget d'ufficio", assegnate ai sensi della precedente lettera h, per le finalità di cui all'art. 85, comma 2, primo, secondo, terzo e settimo alinea, del CCNL, secondo quanto riportato nel seguente art. 25.

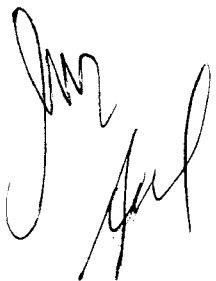


**Art. 23 Premio di professionalità connesso al conseguimento degli obiettivi complessivi dell'Agenzia**

1. Il premio di professionalità è connesso al conseguimento degli obiettivi complessivi dell'Agenzia e correlato alla professionalità espressa per il raggiungimento degli stessi, remunerando il particolare impegno richiesto ai dipendenti; l'ammontare complessivo e i conseguenti valori individuali medi vengono stabiliti in apposita sessione negoziale annuale sulla base di risultati complessivi dell'Agenzia e delle relative assegnazioni di fondi .

2. Tale premio è ripartito in maniera proporzionale tra tutto il personale, tenendo conto degli stessi criteri e coefficienti di remunerazione dell'indennità di Amministrazione.

Il suddetto premio viene corrisposto anche al personale di cui all'articolo 10 del CCNQ 7 agosto 1998 e successive modifiche ed integrazioni.

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, located in the center-right area of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or short names.A handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page. The signature is written in a cursive style and appears to be a name.

#### **Art. 24 Premio di produttività**

1. Le Parti prendono atto che il miglioramento della performance collettiva e individuale e la messa a punto di strumenti oggettivi per la misurazione di tale miglioramento costituiscono il banco di prova del modello Agenzia, che ha come obiettivo l'affermazione di una nuova configurazione dell'amministrazione pubblica il cui scopo è corrispondere sempre meglio ai bisogni e alla domanda di servizi della collettività, accreditando la propria immagine positiva e credibile nei confronti dei soggetti istituzionali, dei professionisti e dei cittadini.

2. Coerentemente con le finalità istituzionali del modello Agenzia, le Parti, in un'apposita sessione negoziale annuale a livello nazionale, da concludere immediatamente dopo la sottoscrizione della Convenzione, definiscono i criteri di corresponsione ai dipendenti dell'Agenzia del premio di produttività, finalizzato ad incentivare nelle sue diverse forme riferite alla produttività di cui al punto 2, lettera b dell'art. 20, di ufficio e individuale, il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi della Convenzione e nel servizio alla collettività, nonché nelle attività indirette finalizzate al conseguimento della missione dell'Agenzia.

3. Per quanto attiene alla remunerazione della produttività, il compenso andrà prioritariamente correlato, in misura diretta, all'apporto degli uffici al conseguimento degli obiettivi complessivi dell'Agenzia.

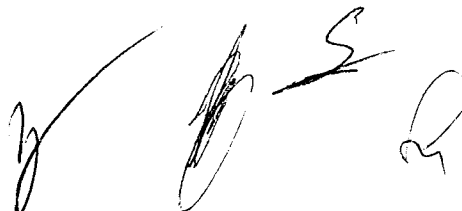
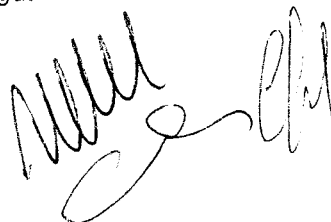
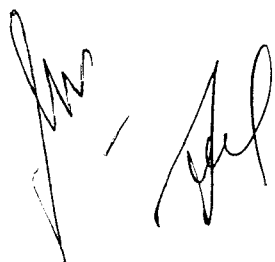
Tale apporto sarà commisurato

- alle soglie di obiettivo a ciascun Ufficio preventivamente assegnate nel processo di budget in base alla propria capacità produttiva;
- alla qualità del servizio offerto all'utenza istituzionale, professionale e privata misurata con i sistemi di rilevazione adottati dall'Agenzia del Territorio;
- alla relazione fra risultati ottenuti e impiego delle risorse umane disponibili.

4. Con apposito accordo a livello nazionale, da concludersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI, le parti individueranno modalità e criteri che consentano di diversificare a livello locale l'ammontare del compenso per gli interessati, in relazione al differente contributo in termini professionali e qualitativi ai risultati complessivi dell'ufficio.

Nelle relative trattative locali si terrà conto del diverso profilo dell'efficacia dell'azione svolta e del livello di apporto specialistico e di polivalenza funzionale.

5. Per la determinazione dell'ammontare individuale del premio spettante, si terrà conto della effettiva e reale presenza in servizio durante l'anno di riferimento (al netto di malattia e assenze non retribuite), che rendano apprezzabile l'effettivo contributo individuale. Il premio verrà corrisposto con riferimento all'Area inquadramentale di appartenenza; i valori medi di riferimento per Area verranno annualmente definiti in relazione al complessivo ammontare destinato al premio. L'erogazione del premio di produttività verrà effettuata mediante accredito con le competenze ed evidenziazione degli importi sullo statino paga.



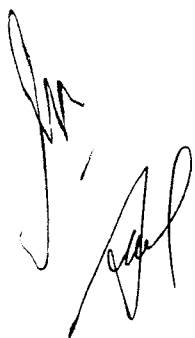
**Art. 25 Contrattazione locale e budget d'ufficio**

1. Entro il primo trimestre di ogni anno una quota del Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e la Produttività, denominato di seguito "Fondo", equivalente al 3 % delle risorse del "Fondo" stesso dell'anno precedente, è erogata a titolo di acconto per le finalità di cui all'articolo 85 comma 2 del CCNL, sulla base dei criteri definiti con l'accordo nazionale di cui al precedente comma 1 dell'art. 22, compatibilmente con l'ammontare complessivo del fondo definitivamente costituito e con la necessità di finanziamento delle altre voci di spesa dallo stesso alimentate, le parti procederanno annualmente a livello di contrattazione nazionale alla individuazione di ulteriori importi da destinare alle finalità del presente comma.

2. La ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tra le strutture periferiche sede di RSU sarà illustrata alle OO.SS. in sede di informazione, a livello regionale, ai sensi dell'art. 5 punto 3. Le risorse assegnate alla singola struttura periferica costituiscono, in ogni caso, un limite di spesa insuperabile.

3. Nella ripartizione a livello di struttura periferica sede di RSU le parti si atterranno, in via prioritaria, al sistema di fattispecie, responsabilità ed attività meritevoli di compensi individuate nella tabella allegata all'accordo nazionale sottoscritto il 31 gennaio 2007, i cui importi massimi giornalieri potranno essere ridimensionati in relazione alla effettiva disponibilità di fondi per l'anno considerato; le fattispecie riportate nella tabella verranno riesaminate in apposita sessione negoziale.

4. Una volta soddisfatte le esigenze determinate dalle fattispecie menzionate nel punto 3, a livello locale e compatibilmente con le disponibilità di fondi potranno essere individuate ulteriori fattispecie o attività ritenute meritevoli di compenso nel rispetto dei criteri generali stabiliti dall'art. 85 del CCNL.



**Parte VII**  
**Formazione e diritto allo studio**

**Art. 26**

1. Nell'ambito del processo di riforma e di modernizzazione dell'Agenzia, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, oltre che uno strumento indispensabile per il costante aggiornamento del personale in relazione all'evoluzione della normativa, delle tecnologie e dei programmi di attività posti in essere dall'Agenzia.

2. La formazione ha una duplice valenza:

a- puntare alla manutenzione all'aggiornamento continuo ed allo sviluppo delle competenze del personale, in relazione alle necessità funzionali dell'Agenzia e alle sue strategie di potenziamento, alle attività tipiche dell'Agenzia ed alle evoluzioni tecnologiche, organizzative e di processo legate ai servizi resi al cittadino, diversificandosi, conseguentemente, tra i destinatari in base all'esigenza di assicurare un'efficace copertura dei diversi mestieri, provvedendo a colmare eventuali gap tra le conoscenze e capacità possedute e quelle attese e assicurando altresì lo sviluppo del potenziale degli addetti, in vista dell'affidamento di nuovi compiti e responsabilità.

b- puntare alla possibilità di garantire opportunità di valorizzazione e riconoscimento delle professionalità acquisite dal personale nella propria attività, ai fini degli sviluppi economici all'interno delle Aree (art. 83 comma 6 CCNL); a tal fine, verrà data a tutti l'opportunità di accedere a percorsi formativi con esame finale, i cui contenuti sono correlati al mestiere svolto, ai sensi dell'art. 83, comma 6, lett. c), del CCNL. Verrà pertanto predisposta una idonea piattaforma di e-learning, che consenta di certificare l'avvenuta corretta fruizione dei moduli formativi e di accreditare agli interessati il superamento dell'esame finale. Con il superamento dell'esame, il dipendente acquisirà titolo a un incremento fino a 25 punti del punteggio risultante dai criteri di cui all'art. 17.

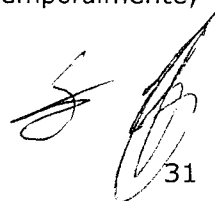
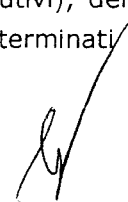
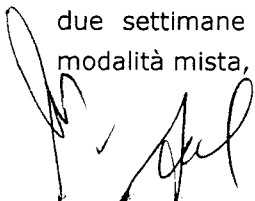
3. L'Agenzia destina risorse volte a dotare il personale degli strumenti necessari per curare la propria autoformazione. A tal fine, l'Agenzia dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 19, comma 14, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, in tema di iniziative di alta formazione, favorendo la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di laurea, anche triennali, che riguardino materie connesse alle proprie attribuzioni istituzionali e siano organizzati con l'impiego prevalente delle metodologie di formazione a distanza.

4. L'Agenzia effettua la propria programmazione annuale delle attività formative attraverso l'analisi periodica delle competenze espresse dal personale, al fine di adeguarne eventuali gap e predisporre in maniera sempre più coerente ed efficace gli interventi. Tale analisi individua un repertorio di competenze a livello di gruppo professionale o attività ed anche a livello interfunzionale rispetto al quale articolare la progettazione delle iniziative.


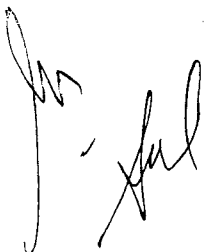


**Art. 27 Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Ogni lavoratore, indipendentemente dall'appartenenza ad una Area o fascia retributiva, può chiedere la trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in un contratto part time
2. I lavoratori ammessi alla fruizione del part time non potranno superare la misura massima del 25% del personale in servizio nell'ufficio di appartenenza; per ogni Area i lavoratori ammessi alla fruizione del part time non potranno superare la misura massima del 25% del personale in servizio presso l'ufficio di appartenenza. Per il calcolo di cui sopra potrà darsi corso all'arrotondamento in eccesso. La medesima percentuale si applica anche alle sedi sub provinciali.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro prevista dal contratto part time individuale dovrà essere compatibile con l'orario di servizio dell'ufficio di appartenenza e con l'organizzazione del lavoro dello stesso.
4. La percentuale minima di attività lavorativa e' fissata nella misura del 30%.
5. E' consentito lo svolgimento di altra attività lavorativa o professionale, con prestazione non superiore al 50% di quella a tempo pieno. Sono inibite le attività considerate incompatibili con quelle tipiche dell'agenzia del territorio, così come indicate dal d.p.r. 16 gennaio 2002, n. 18 e dalle successive circolari dell'Agenzia.
6. Qualora autorizzato, l'inizio e ogni successiva variazione della attività richiesta devono essere comunicati con almeno 15 giorni di anticipo.
7. La richiesta di trasformazione del contratto da tempo pieno a part time, corredata dal parere del direttore dell'ufficio di servizio in merito alla incidenza sull'organizzazione e sull'articolazione oraria, dovrà essere inoltrata alla direzione regionale nel cui ambito il dipendente presta servizio almeno 60 giorni prima della data di decorrenza richiesta. Dovrà contenere tutti i dati necessari alla stesura del contratto ed indicare puntualmente le modalità di svolgimento dell'orario di lavoro. Nel caso in cui vi fosse una richiesta di attività lavorativa esterna, dovrà essere dettagliatamente indicato il tipo di attività da svolgere ed i dati del datore di lavoro, al fine della valutazione in merito alla eventuale incompatibilità.
8. La direzione regionale dovrà nel termine perentorio di 60 giorni dalla ricezione dell'istanza concluderne l'iter, dando corso alla sottoscrizione del contratto di lavoro individuale, o rinviarne la trasformazione per un periodo di sei mesi, nel caso in cui in relazione alla mansione o alla situazione organizzativa dell'ufficio di appartenenza la concessione crei grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
9. Nel caso in cui la trasformazione del contratto venga rinviata per sei mesi, come previsto al comma precedente, questa dovrà comunque essere considerata nel contingente del personale ammesso al part time.
10. Il personale potrà svolgere il proprio orario di lavoro part time secondo le seguenti modalità: - modalità orizzontale, con articolazione della prestazione lavorativa di servizio ridotta tutti i giorni, con un minimo di presenza di 3 ore; - modalità verticale: con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana (esempio giorni consecutivi), del mese (esempio due settimane consecutive) o di particolari periodi dell'anno, determinati temporalmente; modalità mista, data dalla combinazione delle precedenti



11. Nel caso di prestazione lavorativa mista, le prescrizioni relative alle modalità orizzontale e verticale dovranno essere contemporaneamente rispettate.
  12. La durata minima di un contratto part time nella sua articolazione è di due anni e non possono essere previste variazioni prima di tale termine;
  13. In caso di prestazione part time verticale non è possibile l'effettuazione di prestazioni lavorative saltuarie nei periodi in cui non sia prevista la prestazione ordinaria .
  14. In caso di modificazioni dell'orario di servizio, l'articolazione della prestazione del personale in part time già in servizio dovrà essere modificata per adeguarsi all'orario di servizio.
- Per quanto non disciplinato si rinvia al CCNL comparto ministeri 1998-2001.

A cluster of handwritten signatures and initials in the center of the page. It includes a large signature at the top left, a smaller one to its right, and several other initials or signatures below them.A handwritten signature at the bottom left of the page, consisting of a large initial 'S' followed by a name.

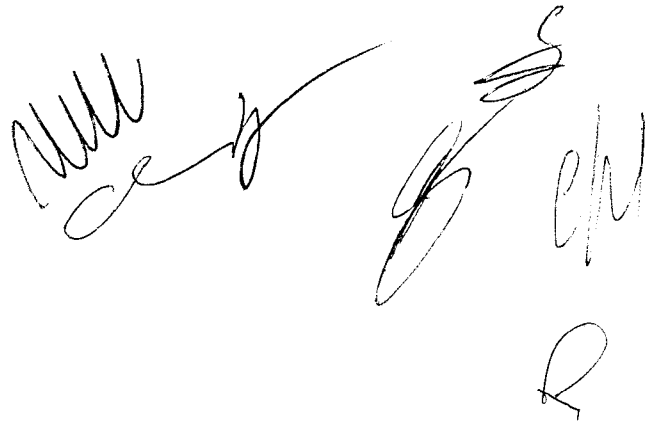


## Parte VIII

### Mobilità

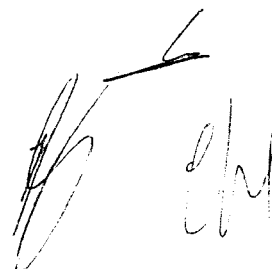
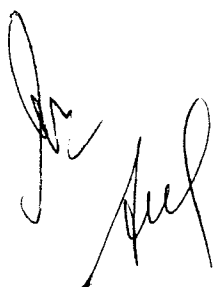
#### Art. 28 Mobilità a domanda

1. Le parti, nella consapevolezza della disomogenea distribuzione del personale sul territorio nazionale, riconoscono la necessità di attivare una procedura di mobilità territoriale a domanda.
2. Ciò premesso vengono ridefiniti i seguenti termini per l'attuazione dei processi di mobilità volontaria del personale:
  - a. entro il primo trimestre dell'anno l'Agenzia si impegna a convocare le organizzazioni sindacali per la verifica dei criteri per la procedura di mobilità in termini di vincoli/opportunità organizzativi e gestionali, e, conseguentemente, per la definizione del numero di posti in entrata ed in uscita disponibili nelle diverse sedi per area professionale e del numero delle unità trasferibili, evitando di depauperare le sedi a maggiore criticità;
  - b. entro il primo semestre l'Agenzia, rilevate le domande presentate dai lavoratori, pubblica le graduatorie del personale trasferibile nelle singole sedi sulla base dei posti e dei criteri definiti con l'accordo di cui al punto precedente, e provvede al trasferimento dei dipendenti utilmente collocati nelle suddette graduatorie.

A cluster of handwritten signatures and initials in the center of the page. It includes a large signature on the left, a signature with a long horizontal stroke in the middle, and several smaller initials or signatures on the right.A handwritten signature in the bottom left corner, consisting of a stylized name and a long horizontal stroke.

**Art. 29 Mobilità volontaria regionale ed interregionale in relazione ad esigenze organizzative o di riequilibrio della distribuzione territoriale del personale**

1. Le parti convengono sull'opportunità di definire, in caso di necessità condivise connesse a cambiamenti organizzativi, accordi di mobilità straordinaria, anche incentivata, per sedi che presentino particolari carenze di personale, ovvero situazioni di criticità.
2. Tali necessità saranno oggetto di confronto a livello nazionale e, successivamente, regionale tra le strutture dell'Agenzia e le Organizzazioni sindacali. Il confronto tra le parti avrà per oggetto:
  - a) la preventiva informazione sulle necessità di potenziamento di strutture territoriali, sulle aree professionali interessate;
  - b) la contrattazione sulle modalità di assegnazione del personale agli uffici interessati, che dovrà prevedere prioritariamente il ricorso alla mobilità volontaria a livello regionale – o interregionale - garantendo, nel contempo, le esigenze, qualitative e quantitative, di professionalità ed esperienza necessarie al funzionamento dei singoli uffici;
3. Qualora il confronto svolto sul tavolo regionale, di cui alle lettere a), b), non dovesse concludersi entro 30 giorni dalla attivazione, le organizzazioni sindacali potranno chiedere che il confronto si svolga al tavolo negoziale nazionale presso la DC RU.
4. Al personale disponibile alla mobilità volontaria, che venga assegnato in una sede diversa da quella di appartenenza, verranno corrisposti a titolo di agevolazione importi variabili a seconda della distanza chilometrica della nuova sede rispetto a quella di provenienza, il cui ammontare verrà definito in apposita sessione negoziale entro 60 giorni dalla sottoscrizione del CCNI.
5. i suddetti importi verranno corrisposti con frazionamento annuale e in riferimento alla effettiva presenza sul nuovo posto di lavoro. L'indennità non compete se l'interessato è assegnato ad una sede nello stesso comune di residenza.
6. Il personale che fruisce delle suddetta agevolazione dovrà permanere nella nuova sede per almeno tre anni di effettivo servizio. Qualora la permanenza dovesse risultare inferiore, per qualsiasi motivo, al previsto triennio verrà sospesa l'erogazione annuale di cui al comma precedente.
7. per il dipendente che, dopo l'assegnazione alla nuova struttura, richiama il regime di part-time, l'ammontare dell'agevolazione è rapportato alla percentuale di presenza in servizio .
8. Qualora con la mobilità volontaria non venissero coperte tutte le esigenze, potrà essere attivata una trattativa a livello nazionale che consenta di individuare modalità per l'attivazione di mobilità che coprano dette esigenze, corrispondendo agli interessati un'agevolazione, con le stesse modalità e misure che saranno definite ai sensi del punto 4.
9. In sede di contrattazione annuale del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività verranno stanziati le risorse eventualmente necessarie a finanziare l'agevolazione in questione.



La Delegazione dell'Agenzia

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Organizzazioni Sindacali

CGIL/FP

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

CISL/FP

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

UIL/PA

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

UNSA/SALFI

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

FLP

NON FIRMA

RdB/PI

NON FIRMA

INTESA

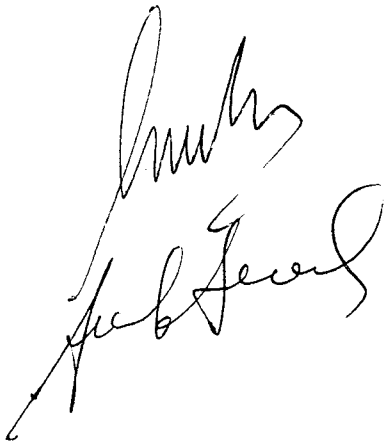
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

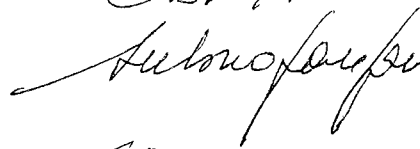
*[Handwritten signature]*

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

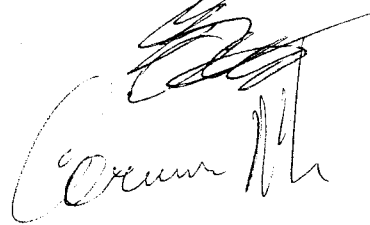
Le parti assumono l'impegno comune a definire, preventivamente all'attivazione delle procedure di mobilità di cui all'art. 28 del CCNI, e comunque entro l'anno 2007, modalità per la stabilizzazione del personale in posizione di distacco.

Roma, 2.8.2007



CISL FP  


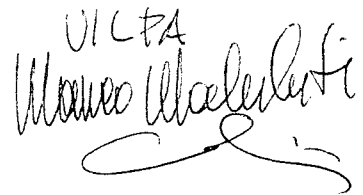
F.P. Cgil



UNSA / SACFI



UILPA



INTESA

