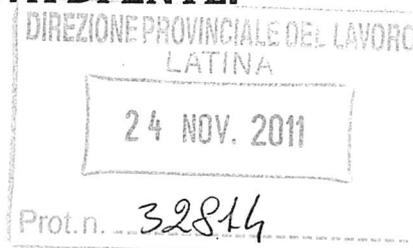




DEPOSITATO IL 26.11.11
IL CAPO AREA
(Dessa Giulia CAPRI)

COLLEGIO PROVINCIALE IPASVI DI LATINA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI ENTE.

Accordo sottoscritto in data: 22.11.2011



Per il Collegio IPASVI di Latina:



Il Presidente DAI Dott. Valentino COPPOLA

COLLEGIO PROVINCIALE IPASVI
LATINA
Il Presidente
Valentino COPPOLA

Per le OO.SS.:

Segretario Regionale FIALP-Sig. Paolo Calì

Capo I -

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste dal nuovo assetto organizzativo a tutto il personale, debbano corrispondere adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale, anche da attuarsi mediante l'attivazione di procedure selettive che, in conformità a quanto previsto dal CCNL 2006/2009, devono essere finalizzate:

- o alle progressioni verticali tra le aree
- o alle progressioni orizzontali all' interno dell' area,

Capo 2 - CRITERI E PRINCIPI GENERALI DELLA PROGRESSIONE TRA LE AREE



In materia di progressioni tra le Aree, il Collegio si impegna, nell'ambito dei vincoli e compatibilità previsti dalla vigente normativa, a porre in atto le procedure previste in materia di assunzioni.

Principi generali degli sviluppi economici all'interno delle Aree

Le selezioni per i passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo saranno indette con decorrenza al 1° gennaio di ogni anno valutate le esigenze del Collegio IPASVI e nel rispetto delle disposizioni normative al momento vigenti.

Il numero dei passaggi sarà stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente destinate dalla contrattazione integrativa per l'anno di riferimento.

Capo 3 - COSTITUZIONE FONDO ENTE 2011

Si perviene ad apposita costituzione del Fondo di Ente per l'anno 2011 come da normativa vigente.

In allegato la tabella di costituzione e gli importi relativi.

La tabella allegata è parte integrante del presente accordo.

Capo 4 - ORARIO DI SERVIZIO

L'orario di servizio del personale del Collegio Ipasvi di Latina è stabilito dal Consiglio Direttivo in base alle esigenze di esercizio dell'Ente.

Come da Delibera del Consiglio Direttivo del Collegio IPASVI di Latina, alla data della stipula del presente Contratto Decentrato, l'orario di servizio del personale è articolato su 5 giorni lavorativi secondo lo schema seguente:

lun.	8,00 - 14,00	14,30 - 17,30
mar.	8,00 - 14,00	
merc.	8,00 - 14,00	14,30 - 17,30
gio.	8,00 - 14,00	
ven.	8,00 - 14,00	

All'interno dell'orario di servizio si articolano in maniera flessibile le esigenze di Front-office (es. orario di sportello al pubblico) e le attività di Back-office (gestione ed elaborazione dei dati sensibili, valutazione dei requisiti etc.)



Le variazioni di attività in front-office, sono deliberate dal Consiglio Direttivo e comunicate al personale almeno 15 giorni prima dell'effettivo inizio. Le variazioni di orario settimanale (da 5 giorni a 6 giorni e viceversa) e le variazioni di orario giornaliero per periodi superiori a 2 mesi, sono deliberate dal Consiglio Direttivo e devono essere comunicate al personale almeno 60 giorni prima dell'effettivo inizio.

Nel rispetto delle normative vigenti, l'orario da prestare da parte del personale dipendente è di 36 ore settimanali.

Eventuale maggiore orario prestato potrà essere recuperato, in accordo con il legale rappresentante del Collegio stesso, entro il mese successivo, così come dovranno essere recuperate le ore derivanti da prestazioni rese in difetto.

Capo 5 - SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

Il buono sostitutivo del pasto compete al personale che svolga almeno 7 ore di servizio, con una apposita interruzione dedicata di almeno 30 minuti.

La fruizione del diritto ai buoni pasto per il periodo dal 1° gennaio 2010 fino alla data attuale della sottoscrizione viene pertanto assicurata attraverso la erogazione di ticket (buoni pasto) arretrati di pari valore facciale di quelli in essere alla data del presente accordo. Il tutto con esclusione espressa di qualsiasi monetizzazione alternativa indennizzante e/o corresponsione dell'equivalente in denaro di ciascun buono pasto dovuto il cui numero totale sarà quindi riconosciuto, a decorrere dalla mensilità in essere al mese di chiusura dell'accordo, in funzione delle giornate effettive di lavoro pregresse, con le medesime modalità meglio sopra determinate ed indicate per l'erogazione dei buoni pasto correnti.

Il valore economico dell'attribuzione sostitutiva del servizio mensa per ciascun buono pasto maturato e non erogato è fissato, al pari del valore corrente, in € 6,50 (sei/50) di valore facciale, e sarà assoggettato a ritenuta fiscale, ove dovuta, per la parte eccedente il valore di esenzione stabilito per legge e secondo l'aliquota fiscale in vigore per la tassazione separata ai sensi e per gli effetti dell'art.17 del TUIR trattandosi di arretrati di lavoro dipendente, riferibili ad anni pregressi, percepiti per effetto di contrattazione a livello locale.

L'importo del Buono pasto viene determinato provvisoriamente per il valore sopra citato: successive modifiche dell'importo potranno essere oggetto di successive contrattazioni.

Capo 6

Criteri e principi generali della progressione tra le Aree

In materia di progressioni tra le Aree, il Collegio si impegna, nell'ambito dei vincoli e compatibilità previsti dalla vigente normativa, a porre in atto le procedure previste in materia di assunzioni.

Principi generali degli sviluppi economici all'interno delle Aree

Le selezioni per i passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo saranno indette con decorrenza al 1° gennaio di ogni anno valutate le esigenze dell'Amministrazione e nel rispetto delle disposizioni normative al momento vigenti.

Il numero dei passaggi sarà stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente destinate dalla contrattazione integrativa per l'anno di riferimento.

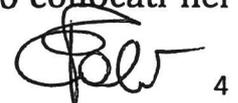
Requisiti di partecipazione per i passaggi all'interno delle Aree

I requisiti richiesti per gli sviluppi economici nell'area "B" sono:

- a) alla posizione B2 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei ruoli del Collegio IPASVI di Latina nella posizione B1 da almeno 3 anni;
- b) alla posizione B3 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nell'organico del Collegio IPASVI di Latina nella posizione B2 da almeno 3 anni.

I requisiti richiesti per gli sviluppi economici nell'area "C" sono:

- a) alla posizione C2 possono accedere i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando che alla medesima data risultino collocati nei

 4



ruoli del Collegio IPASVI di Latina nella posizione C1 da almeno 3 (tre) anni con titolo richiesto.

Modalità di selezione per i passaggi all'interno delle Aree

Le procedure selettive all'interno di ciascuna Area del sistema di classificazione si realizzano sulla base di:

- a) Superamento di procedura selettiva per mediante l'effettuazione di procedure tendenti a verificare l'effettivo accrescimento professionale avvenuto, eventualmente anche mediante somministrazione di un test attitudinale.

Il presente criterio avrà un peso massimo del 50%.

- b) Calcolo dell'anzianità lavorativa maturata, assegnando:

0.20 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi di servizio nel Comparto degli Enti Pubblici non Economici;

0.40 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi nel livello economico immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre;

1.00 punti per anno o frazione superiore a 6 mesi nel livello economico immediatamente inferiore a quello per il quale si concorre per il personale dipendente che ha prestato servizio presso Albi Professionali o Collegi.

I punteggi sono cumulabili tra loro.

Il presente criterio avrà un peso massimo del 25%.

- c) Riconoscimento del titolo culturale posseduto, relativamente ai titoli previsti per l'accesso alle aree, assegnando 6 punti al diploma di scuola dell'obbligo, 7 punti al diploma triennale, 8 punti al diploma di scuola media superiore o a titolo equipollente, 10 punti alla laurea triennale, 15 punti alla laurea magistrale o del vecchio ordinamento.

- d) I punteggi non sono cumulabili tra loro.

Il presente criterio avrà un peso massimo del 25%.

In caso di parità di punteggio complessivo, prevale, nel seguente ordine, il concorrente con maggiore anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione, il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore e il concorrente con minore età anagrafica.



Disposizioni Transitorie.

Il presente Accordo si intende accettato dalle Parti e immediatamente esecutivo.

Quanto non contemplato nel presente accordo è demandato ad ulteriore contrattazione decentrata.

Copia del seguente accordo è inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro e agli ulteriori Enti competenti.



PROSPETTO PER IL CALCOLO DEL FONDO INCENTIVANTE ANNO 2011

Monte salari 2006

1)	Art. 12 Dpr 43/1990 - corrispettivo del monte-ore annue di lavoro straordinario pari a 250 ore Dipendente B1 Tabel B1 - 16.526,48 : 12 x 13 : 12 : 156 x 15% = 11,00	2.750,00	B1	17903,69
2)	Art. 12 Dpr 43/1990 - 0,80% + 0,65% (per un totale dell'1,45%) del monte salari 2006	259,60		
3)	Art. 35 Ccnl 1994/1997 - Incr. Del 3,5% delle somme art. 12 dpr n. 43/90	96,25		
4)	Art. 35 Ccnl 1994/1997 - incremento 0,4% sul monte salari 2006	71,61		
5)	Artt. 3 e 4 Ccnl b.e. 1996/1997 - 0,22% Monte salari 2006	39,39		
6)	Artt. 3 e 4 Ccnl b.e. 1996/1997 - 0,95% Monte salari 2006	170,09		
7)	Artt. 3 e 4 Ccnl b.e. 1996/1997 - 0,77% Monte Salari 2006	137,86		
8)	Art. 4 Ccnl 2000/2001 - 0,57% monte salari 2006	102,05		
9)	Art. 5 Ccnl 2002/2001 - 1,5% monte salari 2006	268,56		
10)	Art. 25 Ccnl 2002/2005 - 15,90x13xNum dipendenti	206,70		
11)	Art. 5 Ccnl 2004/2005 b.e. - Monte salari 2006 x 0,69%	123,54		
12)	Art. 36 Ccnl 2006/2009 - Monte salari 2006 x 0,16%	28,65		
13)	Art. 1, comma 2, Ccnl int - 0,55% monte salari 2006	98,47		
	Totale	4.352,76		
	A detrarre quota indennità di ente 118,81 X 12	1.425,72		
	A detrarre 6,91 % indennità ente 146,26 x 12 x 6,91%	121,28		
	Fondo Netto	2.805,76		