

Agenzia del Territorio

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE INTEGRATIVO
2002-2005**

Capo I

Disposizioni Generali

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

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 1976¹ come modificato dal decreto legislativo n. 272 del 2001.

¹ D.P.R. 26-7-1976 n. 752 *Norme di attuazione dello statuto speciale della regione Trentino-Alto Adige in materia di proporzione negli uffici statali siti nella provincia di Bolzano e di conoscenza delle due lingue nel pubblico impiego.*

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. Dalla data di sottoscrizione del presente CCNI è disapplicato, per il personale dell'Agenzia del Territorio, il contratto collettivo nazionale integrativo per il personale dipendente dal Ministero delle Finanze, sottoscritto il 16 febbraio 2000.
7. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

Capo 2 - 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 al Capo II del presente Titolo.

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 - 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 individuano il 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 la ripartizione nel relativo ambito delle risorse demandate dalla contrattazione nazionale alla contrattazione a livello di struttura periferica di livello dirigenziale;

la contrattazione può svolgersi, sempre nell'ambito delle direttive derivanti dalla contrattazione nazionale, altresì sulle seguenti materie:

- accordi di mobilità in ambito regionale
- 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.

5. A livello di struttura periferica sede di elezione della 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.

Articolo 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.

Articolo 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 gradoni 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.

Articolo 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.

Articolo 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. 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.
3. Gli organismi di cui al presente articolo non hanno funzioni negoziali. La loro composizione è paritetica e deve comprendere un'adeguata rappresentanza femminile.

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.

Art. 10 - Funzione di conciliazione

1. Nello spirito del comma 1 dell'art. 14 del CCNL e delle regole che sovrintendono al sistema di relazioni sindacali di cui al Capo I del Titolo II del CCNL e al presente CCNI, in caso di conflitto concernente le materie demandate alla contrattazione collettiva e integrativa che abbia comportato grave e perdurante rottura delle trattative, è riconosciuta, una volta esperito un formale tentativo di composizione della controversia, a fronte di richiesta congiunta della parte pubblica e della maggioranza delle organizzazioni sindacali, la possibilità di esaminare la questione controversa da parte del livello superiore di contrattazione, alle cui indicazioni i richiedenti sono tenuti ad uniformarsi per la soluzione della controversia.

2. All'incontro convocato ai sensi del comma 1 potranno partecipare:

in caso di conflitto a livello di contrattazione regionale, il Direttore regionale o un suo delegato e un rappresentante delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 3, lett. b del presente CCNI;

in caso di conflitto a livello di struttura periferica sede di elezione della RSU, il Direttore dell'Ufficio o un suo delegato, un rappresentante delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 2, secondo alinea del CCNL e un rappresentante della RSU indicato dalla RSU medesima.

3. Per l'attivazione della procedura di cui al comma 1, dovrà essere redatto uno specifico verbale nel quale, oltre all'indicazione delle motivazioni che hanno causato l'insorgere della controversia e alla sommaria descrizione delle diverse posizioni delle parti, dovranno essere indicati i nominativi dei componenti autorizzati a partecipare all'incontro di cui al comma 2; in ogni caso il tentativo di conciliazione a livello superiore dovrà esaurirsi entro 30 giorni.

4. Nel caso in cui a livello di Ufficio provinciale non si raggiunga l'accordo entro 60 giorni dall'avvenuta ripartizione a livello regionale delle risorse demandate dalla contrattazione nazionale ai sensi dell'art.22, la trattativa viene ricondotta alla sede negoziale regionale, che comprende le parti provinciali.

5. Nel corso delle procedure di conciliazione le parti si astengono dall'assumere determinazioni unilaterali nelle materie oggetto del confronto

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 esplicito 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 convocate dall'Agenzia sarà considerata attività di servizio.
6. L'attività dei soggetti di cui all'art. 7 del CCNQ del 7.8.1998 (distacco sindacale) viene considerata servizio prestato anche ai fini dei compensi accessori ed ai fini dei processi di selezione e sviluppo del personale.

PARTE III
Istituti di partecipazione, solidarietà e tutela

Art. 12

1) Nella condivisa volontà di attuare uno strumento caratterizzato dall'altissimo valore sociale in quanto operante nell'ottica della sussidiarietà nei confronti di dipendenti in particolari difficoltà e nella consapevolezza della necessità di moderne forme di relazione tra l'Amministrazione e le risorse umane, che ne costituiscono il patrimonio fondamentale, viene costituito presso la Direzione Centrale dell'Agenzia del Territorio, il Fondo di Solidarietà per il personale dell'Agenzia del Territorio ad adesione volontaria, destinato ad interventi economici una tantum in favore delle famiglie di personale deceduto in servizio o menomato fisicamente in termini di inabilità totale al lavoro, finanziato mediante trattenute volontarie automatiche in busta paga, attivate per ogni evento.

Le modalità di costituzione, funzionamento, finanziamento del Fondo di solidarietà verranno definite in apposito accordo di costituzione e funzionamento sottoscritto successivamente al presente CCNI del quale formerà allegato integrante.

2) Con ulteriore successiva intesa verranno concordate le modalità di intervento di sostegno economico una tantum in favore di personale affetto da grave patologia, quando entri nel periodo di comporto al 50% o in caso di passaggio nella fascia senza retribuzione. Al finanziamento di tali interventi si provvederà mediante il reimpiego dei risparmi sulla erogazione del premio di risultato per gli Uffici di cui all'art. 21 connessi al calcolo delle assenze.

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 concertazione 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.
6. In applicazione dell'accordo stralcio sottoscritto il 1.8.2006, il personale appartenente alla 1^ Area 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, Allegato A, 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.

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 3 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 valutazione ponderata dell'anzianità maturata nell'ambito delle strutture operative di appartenenza a partire dal 2003 e delle competenze professionali possedute; limitatamente al Personale cui siano stati conferiti incarichi organizzativi, come previsto alla Parte V - Incarichi organizzativi, l'apprezzamento dell'esperienza professionale è integrato dalle valutazioni delle prestazioni conseguite negli anni precedenti;
 - b. titoli di studio;
 - c. percorsi formativi, tenendo conto di quanto previsto alla Parte VII art. 23 - 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.

Parte V
Responsabilità di incarichi organizzativi e funzionali

Art. 16 - Tipologia di incarichi

1. Per un periodo triennale, in via sperimentale sono avviati percorsi innovativi per la rilevazione e valorizzazione di particolari competenze professionali, attraverso l'attribuzione della responsabilità di incarichi organizzativi 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 del coordinamento di altre Unità Operative (U.O.), con riferimento agli obiettivi ed alle risorse assegnate dal livello superiore, con compiti gestionali associati a elevate competenze tecnico specialistiche; a titolo meramente esplicativo e non esaustivo si indicano le seguenti figure: responsabile Assistenza all'Utenza, responsabile di U.O. di pubblicità immobiliare, di servizi catastali, di aggiornamento tecnico, di aggiornamento censuario, di gestione del personale .
 - c. l'espletamento, a livello di Direzione centrale o Direzione regionale, di funzioni tecnico – specialistiche particolarmente qualificate, a seconda dei casi, da:
 - i. le competenze richieste per il presidio di fasi di processo ;
 - ii. la funzione di coordinamento e supporto a gruppi di operatori impegnati nei processi di lavoro.
3. Le caratteristiche dell'incarico, i requisiti e le competenze richiesti sono definiti mediante apposite schede (*job description*), preliminarmente all'espletamento delle procedure per il conferimento.

Art. 17 - Graduazione degli incarichi

1. Il peso degli incarichi organizzativi di cui al punto 2 dell'art. 16 è determinato mediante un appropriato sistema di valutazione delle sue caratteristiche (*job evaluation*), analogo con quello adottato per la graduazione 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 graduazione 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.

Art. 18 - 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 progresso inquadramento nell'Area C, che non precostituiscono diritto all'assegnazione.
2. In casi particolari, ove non ricorrano i presupposti per assegnare la responsabilità a Personale della Terza Area e qualora ciò risulti funzionale agli obiettivi di miglior funzionamento organizzativo e coerente con il contesto della struttura, le responsabilità di incarichi organizzativi possono essere attribuite anche a personale inquadrato nella seconda Area
3. Gli incarichi organizzativi sono attribuiti a tempo determinato, con durata annuale, secondo le disposizioni organizzative dell'Agenzia con atto emanato, a livello centrale, dal Direttore delle Risorse Umane su proposta della Direzione Centrale di appartenenza e, a livello periferico, dal Direttore (regionale o provinciale), dell'ufficio presso cui l'incarico viene svolto. In sede di prima assegnazione si provvede alla pubblicizzazione dei profili dell'incarico, dei requisiti, delle competenze e delle attitudini richieste, per consentire l'espressione di candidature da parte del personale interessato, e la conseguente valutazione delle caratteristiche tecnico-professionali e i tratti attitudinali dei candidati in relazione al tipo di incarico da attribuire.
4. 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.
5. L'incarico assegnato può essere revocato, con comunicazione scritta all'interessato, prima della scadenza del termine, per:
 - a. mutamenti organizzativi intervenuti
 - b. inosservanza delle direttive espresse con l'atto di conferimento o emanate successivamente
 - c. violazioni degli obblighi del dipendente cui conseguano provvedimenti disciplinari, procedure penali o misure di sospensione dal servizio.
6. Si intende definitivamente revocato dalla data di sottoscrizione del CCNI ogni altro incarico precedentemente attribuito localmente in vigenza di precedenti normative contrattuali
7. Le prestazioni del personale cui sia stata assegnata la responsabilità di un incarico organizzativo 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 Organizzativi, che l'Agenzia adotterà – previa concertazione con le OO.SS. - in coerenza con il sistema di valutazione delle prestazioni della Dirigenza.

-
8. I criteri generali di valutazione, in analogia con quelli adottati dall'Agenzia per la valutazione delle prestazioni del personale Dirigente, 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.
9. Il Sistema di Valutazione dovrà prevedere la possibilità di ricorso nei confronti della valutazione espressa e disciplinarne le modalità.
10. Le risultanze del sistema di valutazione integreranno l'apprezzamento della esperienza professionale ai fini del sistema di sviluppi economici all'interno delle Aree.

Art. 19 - Trattamento economico

1. Al personale cui sia stata assegnata la responsabilità di un incarico organizzativo 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. La retribuzione di incarico è commisurata al peso organizzativo dell'incarico assegnato ed al connesso grado di complessità e responsabilità, valutato secondo quanto previsto dall'art.17 in una misura variabile da € 2.000,00 ad € 9.000,00 annui lordi dipendente corrisposti in 13 mensilità. La parte fino a € 2.500,00 è finanziata con le risorse del F.P.S.R.U.P. ai sensi dell'art. 85 del CCNL; la parte eccedente è finanziata con risorse assicurate annualmente dall'Agenzia.
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.

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

Art.. 20 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 contrattano i suoi diversi impieghi ai sensi dell'art. 85.
2. Il Fondo viene utilizzato per finanziare, in particolare,
 - . a livello di contrattazione nazionale le seguenti voci:
 - a) premio di professionalità connesso al conseguimento degli obiettivi complessivi dell'Agenzia
 - b) premio di produttività connesso al conseguimento degli obiettivi, alla qualità ed alla produttività, di cui al seguente art.21
 - c) passaggi di fascia economica all'interno delle aree professionali
 - d) retribuzione di incarico per i ruoli organizzativi, nei limiti previsti dall'art.19
 - e) indennità previste per legge;
 - f) procedure di mobilità territoriale per motivi organizzativi;
 - g) "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 g, per le finalità di cui all'art. 85, comma 2, primo, secondo, terzo e settimo alinea, del CCNL, secondo quanto riportato nel seguente art. 22

Articolo 21 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, definiranno 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 correlato in misura diretta:

- all'apporto degli uffici al conseguimento degli obiettivi complessivi dell'Agenzia, 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 le parti potranno individuare a livello nazionale criteri di valutazione del livello qualitativo delle prestazioni individuali, da sperimentare a livello locale, previa contrattazione territoriale, che consentano di apprezzare, in relazione al posizionamento complessivo dell'Ufficio e del relativo livello di compenso medio pro capite, il diverso contenuto professionale del lavoro, anche sotto il profilo dell'efficacia dell'azione svolta, del livello di apporto specialistico e di polivalenza funzionale ai fini di differenziare in una misura massima del 20% in più o in meno il compenso individuale, senza peraltro valicare i limiti del budget complessivamente assegnato. Tale valutazione sarà indipendente dalla posizione economica di appartenenza dell'interessato e dall'area funzionale dell'ufficio in cui opera.

L'analisi e il monitoraggio delle esperienze maturate a livello locale nella valutazione della qualità della prestazione e l'individuazione delle eventuali criticità derivanti dall'applicazione dei criteri verranno effettuati da osservatori congiunti paritetici istituiti in sede regionale e a livello centrale, istituiti ai sensi dall'art.8.

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. L'erogazione del premio di produttività verrà effettuata mediante accredito con le competenze ed evidenziazione degli importi sullo statino paga.

Art. 22 - 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 stanziata a titolo di acconto per le finalità di cui all'articolo 85 comma 2 del CCNL; 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 (art 22, punto 2 lettera g) 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 elezione della RSU sarà illustrata in sede di informazione 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 elezione RSU le parti si atterranno, in via prioritaria, al sistema di fattispecie ed attività meritevoli di compensi individuate nell'allegato B, i cui importi massimi giornalieri potranno essere ridimensionati in relazione alla effettiva disponibilità di fondi per l'anno considerato.
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. 23

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.

3. 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.

4. 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.

6. 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.

Parte VIII
Orario di lavoro

Art. 24 – Articolazione degli orari di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro si identifica con la durata delle prestazioni lavorative cui ciascun dipendente è tenuto in funzione e nell'ambito dell'orario di servizio ed è articolato secondo i criteri definiti dal CCNL

2. presso tutti gli uffici, sede di RSU, verranno attivate specifiche trattative per definire l'articolazione dell'orario di lavoro del personale, partendo dalle previsioni di carattere generale di cui agli artt. 33 e 34 del CCNL.

Inoltre le predette trattative dovranno tenere conto:

- a) della realtà territoriale e/o urbana ove ha sede l'ufficio;
- b) dell'ampiezza territoriale e del bacino di utenza e dei relativi servizi da rendere;
- c) della prioritaria esigenza di ottimizzare la erogazione dei servizi anche attraverso l'estensione dell'arco temporale di apertura al pubblico, in maniera da assicurare, come nei servizi di pubblicità immobiliare, anche in quelli catastali un'apertura settimanale di 24 ore, con articolazioni per questi ultimi che favoriscano l'accesso ai servizi del pubblico, mediante idonei prolungamenti dell'apertura meridiana e/o adeguate configurazioni dell'apertura pomeridiana
- d) delle esigenze di particolari categorie di dipendenti, quali lavoratrici madri, portatori di handicap, lavoratori che fruiscono della legge 104/90 o che si trovano in particolari condizioni psico-fisiche (vedi artt. 56 e 57 del CCNL) nonché lavoratori che si avvalgono di normative di tutela per particolari condizioni familiari (vedi art. 55 del CCNL).

3. si conferma l'articolazione in via normale dell'orario settimanale su cinque giorni prevista dall'art.33 del CCNL, con articolazioni che prevedano da 2 a 5 rientri pomeridiani con durata omogenea della prestazione giornaliera e durata massima della giornata lavorativa ordinaria pari a nove ore, fatti salvi i servizi di Pubblicità immobiliare per i quali la specifica normativa di legge prevede attualmente l'erogazione del servizio anche al sabato; a livello locale la contrattazione pertanto potrà, per i lavoratori operanti su tali servizi, prevedere sia l'articolazione della prestazione su 6 giorni che quella su 5, al fine di un equilibrato presidio mediante meccanismi di turnazione sul sabato, con spostamento della libertà in altra giornata; si conferma altresì la piena applicazione delle norme contrattuali di cui agli artt. 33 e 40 in tema di pausa obbligatoria dal servizio dopo un massimo di sei ore consecutive di lavoro giornaliero, collocata in funzione della tipologia di orario giornaliero e delle esigenze di servizio.

4. si conferma la definizione di orario flessibile di cui al CCNL artt. 33 e 36, quale fascia temporale in cui sono consentiti inizio e termine della prestazione lavorativa giornaliera, fermo restando il rispetto del profilo orario giornaliero che il lavoratore abbia scelto fra quelli attivati. La contrattazione locale individuerà l'arco orario in cui prevedere l'inizio della prestazione,

all'interno del quale il lavoratore potrà liberamente collocare l'ingresso e, conseguentemente, terminate le ore di lavoro previste dal profilo giornaliero adottato, gli archi orari in cui concluderà il lavoro; tale individuazione terrà conto delle esigenze operative di servizio, della dimensione del centro urbano e delle esigenze del personale interessato

Art. 25 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.
3. In caso di presenza di sedi sub provinciali (servizi di pubblicità immobiliare), dovrà valutarsi anche l'impatto della eventuale attivazione di contratti part time sulla complessiva organizzazione di detta sede.
4. 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.
5. La percentuale minima di attività lavorativa e' fissata nella misura del 30%.
6. 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.
7. Qualora autorizzato, l'inizio e ogni successiva variazione della attività richiesta devono essere comunicati con almeno 15 giorni di anticipo.
8. La richiesta di trasformazione del contratto da tempo pieno a part time, corredata dal parere dal 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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

12. Nel caso di prestazione lavorativa mista, le prescrizioni relative alle modalità orizzontale e verticale dovranno essere contemporaneamente rispettate.
13. 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;
14. 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 .
15. 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.
16. Per quanto non disciplinato si rinvia al CCNL comparto ministeri 1998-2001.