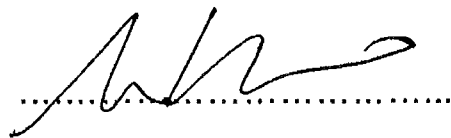


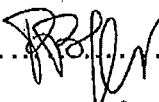
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO ISTITUZIONI DI ALTA FORMAZIONE E
SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009
BIENNIO ECONOMICO 2006/2007**

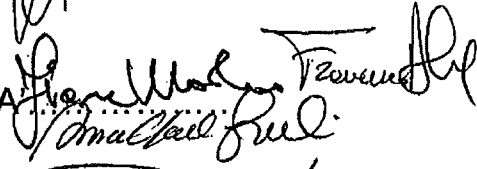
In data 21/06/2010, alle ore 19.15..., ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia
Negoziale per le Pubbliche Amministrazioni (A.Ra.N) e le seguenti
Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

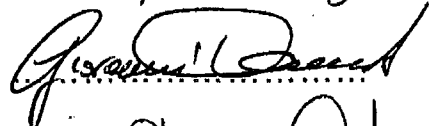
- per l'A.Ra.N.,
nella persona del commissario straordinario,
cons. Antonio Naddeo

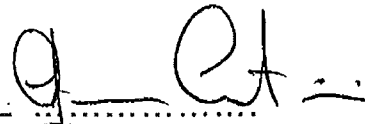


- per le Organizzazioni Sindacali:

FLC/CGIL 

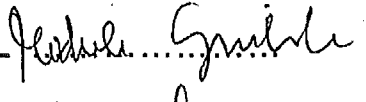
CISL/UNIVERSITA' 

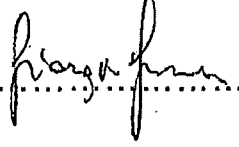
UIL AFAM 

SNALS/CONFISAL 

UNIONE ARTISTI UNAMS 


- per le Confederazioni:

CGIL Federale 

CISL 

UIL 

CONFISAL 

CGU 

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto
Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istituzioni di Alta
Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale relativa al quadriennio
normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO DI ALTA FORMAZIONE E
SPECIALIZZAZIONE ARTISTICA E MUSICALE PER IL QUADRIENNIO
NORMATIVO 2006/2009 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

INDICE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Art. 1 Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto | 2 |
| Art. 2 Contrattazione collettiva integrativa | 2 |
| Art. 3 Partecipazione sindacale | 3 |
| Art. 4 Permessi retribuiti | 3 |
| Art. 5 Aspettativa per motivi di famiglia e di lavoro | 4 |
| Art. 6 Ferie | 4 |
| Art. 7 Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato | 4 |
| Art. 8 Mobilità | 5 |
| Art. 9 Comando | 5 |
| Art. 10 Periodo di prova per il personale docente | 6 |
| Art. 11 Periodo di prova per il personale amministrativo e tecnico | 6 |
| Art. 12 Impegno di lavoro personale docente | 7 |
| Art. 13 Nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico | 8 |
| Art. 14 Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico | 8 |
| Art. 15 Aumenti della retribuzione base | 9 |
| Art. 16 Effetti dei nuovi stipendi | 9 |
| Art. 17 Fondo dell'istituzione | 9 |
| Art. 18 Sequenza contrattuale | 10 |
| Art. 19 Conferma discipline precedenti | 10 |
| Tabella A | 12 |
| Tabella B | 13 |
| Tabella C | 14 |
| Allegato A Declaratorie delle aree del personale amministrativo e tecnico | 15 |
| Allegato B Profili professionali del personale amministrativo e tecnico | 16 |
| DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 | 17 |

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato comunque appartenente al comparto di cui all'art. 5 del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11-6-2007.

2. Il personale di cui al comma 1 è inquadrato nelle seguenti aree professionali:

a) area della docenza;

b) area dei servizi generali, tecnici e amministrativi.

Per quanto disposto dalla legge n. 124/1999, il presente contratto ha come destinatari, altresì, i modelli viventi delle Accademie di Belle Arti.

3. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

4. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n.165/2001. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla predetta data di stipulazione.

5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza stessa. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2

Contrattazione collettiva integrativa

1. L'art. 4 del CCNL 16-2-2005 è così sostituito:

“1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte. I contratti collettivi, nei vari livelli previsti, definiscono i criteri di distribuzione al personale - ivi compreso il personale utilizzato - delle risorse disponibili, nonché i criteri generali di verifica dei risultati in relazione agli specifici obiettivi programmati.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, presso il Ministero, sono disciplinati, con cadenza annuale, i criteri generali per:

- a) l'attribuzione delle risorse e linee di indirizzo per l'attività di formazione in servizio del personale amministrativo e tecnico, per l'aggiornamento e per l'eventuale riconversione del personale, anche in caso di applicazione dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001;
- b) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro.

3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del d. lgs. n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 40 bis del d. lgs. n. 165/2001. Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno accademico la contrattazione deve concludersi entro il 30 luglio."

4. All'art. 7 del CCNL 16-2-2005, dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

"2. Con provvedimento del Presidente, la delegazione di parte pubblica può essere integrata da rappresentanti della Provincia autonoma di Bolzano, della Regione Valle d'Aosta o di altri enti pubblici territoriali che, ai sensi delle norme vigenti, contribuiscano finanziariamente ai costi del personale dell'Istituzione".

Art. 3

Partecipazione sindacale

1. All'art. 5, comma 1 del CCNL 16-2-2005, dopo la lett. f), è aggiunta la seguente:

"g) dati generali annuali sui rapporti di lavoro atipici, nonché sui rapporti di lavoro con i 'modelli viventi' e relative tipologie di impiego".

2. All'art. 6 del CCNL 16-2-2005, il comma 6 è così sostituito:

"6. L'informazione è successiva relativamente alle unità di personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto con indicazione degli obiettivi raggiunti, nonché sui dati generali annuali relativi ai rapporti di lavoro con i modelli viventi e relative tipologie di impiego".

Art. 4

Permessi retribuiti

1. All'art. 10 del CCNL 16-2-2005, il comma 1 è così sostituito:

"1. Il personale dell'istituzione di alta cultura con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione, anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: otto giorni complessivi per anno accademico, ivi

compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: tre giorni per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda da presentarsi al direttore da parte del personale docente, amministrativo e tecnico.”

2. All’art. 10 del CCNL 16-2-2005, il comma 2 è così sostituito:

“2. A domanda del personale, inoltre, sono attribuiti nell’ anno accademico 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione.”

3. All’art. 10 del CCNL 16-2-2005, dopo il comma 8, è aggiunto il seguente:

“9. Onde consentire un corretto computo dei momenti di presenza e di assenza, tutto il personale, docente e tecnico-amministrativo, deve essere sottoposto ad una rilevazione obiettiva della presenza in servizio, ai sensi delle normative vigenti in materia.”

Art. 5

Aspettativa per motivi di famiglia e di lavoro

1. All’art. 12 del CCNL 16-2-2005, il comma 2 è così sostituito:

“2. Il personale è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni, per realizzare, nell’ambito della P.A. l’esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.”

Art. 6

Ferie

1. All’art. 9 del CCNL 16-2-2005, il comma 5 è così sostituito:

“5. In caso di programmazione delle attività su cinque giorni settimanali, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall’articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937”.

Art. 7

Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato

1. I commi 8 e 9 dell’art. 13 del CCNL 16-2-2005 sono così sostituiti:

“8. Il personale di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni anche non continuativi di permesso retribuito per lutto conseguente alla perdita del coniuge, di parenti entro il

am

q

4

4

secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado.

9. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente e tecnico-amministrativo, assunto con contratto a tempo determinato, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.”

Art. 8 Mobilità

1. Nell'ambito della effettiva realizzazione dei processi di riforma degli ordinamenti didattici, della contestuale disattivazione dei precedenti ordinamenti, della valorizzazione delle professionalità e nel rispetto della programmazione dell'offerta formativa del sistema dell'alta formazione artistica e musicale prevista dal Regolamento di cui all'art. 2, comma 7 lettera g) della legge 508/1999, le Parti contraenti individueranno con apposita sequenza contrattuale presso l'ARAN, da avviare entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, le forme più appropriate per favorire l'incontro tra competenze ed aspirazioni dei singoli insegnanti e le esigenze formative che i processi innovativi fanno maturare nelle singole istituzioni.

Art. 9 Comando

1. Il personale AFAM può essere comandato a prestare servizio presso altra Istituzione o Amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta, con oneri a carico dell'amministrazione utilizzatrice.

2. Il comando di cui al comma 1 è disposto previo consenso dell'interessato, con le procedure e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Il posto delle dotazioni organiche di appartenenza occupato dal personale comandato non può essere coperto con contratto a tempo indeterminato.

4. Il comando può cessare prima della scadenza qualora l'interessato revochi il proprio assenso.

5. Il comando non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale, né, altresì, la partecipazione ad eventuali iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

6. Per favorire l'attuazione del processo di riforma del settore, in applicazione della

ff

am

Q

5

am

Genese
Aul.

N

PP

PM

JK

disciplina di cui al presente articolo, può essere comandato presso la Direzione Generale AFAM del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in relazione alle competenze professionali acquisite, personale appartenente alle aree EP1 o EP2 o della docenza, per compiti di studio, supporto e monitoraggio dell'evoluzione della riforma stessa.

Art. 10

Periodo di prova per il personale docente

1. La prova per il personale docente ha la durata di un anno accademico. A tal fine, il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a sei mesi.
2. Qualora nell'anno accademico non siano stati prestati sei mesi di effettivo servizio, la prova è prorogata nel successivo anno accademico, con provvedimento motivato dell'organo competente per la conferma in ruolo.
3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato sulla cattedra per la quale la nomina è stata conseguita. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento indetti dall'Amministrazione.
4. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il docente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
6. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al docente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Art. 11

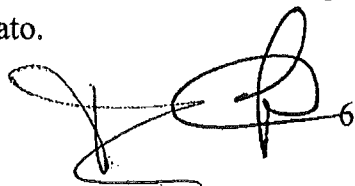
Periodo di prova per il personale amministrativo e tecnico


1. Il personale amministrativo e tecnico assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato in un equivalente profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

✓

fh am
Q



elli
Gustav
Jul.


v

PP

6/2

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non disapplicati dalla normativa contrattuale. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 15 del CCNL 16-2-2005.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
8. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra Istituzione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.
9. Al dipendente in servizio a tempo indeterminato presso un'Istituzione del comparto, vincitore di concorso presso Amministrazione o ente di altro comparto, è concesso, a domanda, un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.
10. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del responsabile, su conforme parere del direttore amministrativo.

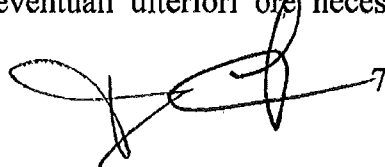
Art. 12

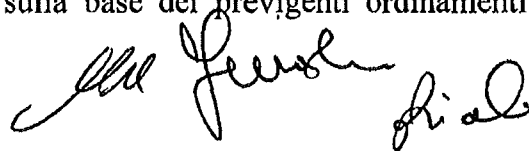
Impegno di lavoro personale docente

1. L'impegno di lavoro del personale docente per attività didattica frontale e per altre attività connesse alla funzione docente (esercitazioni, attività di laboratorio, produzione e ricerca), in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è ridefinito in modo uniforme, a parità di prestazioni lavorative complessivamente erogate, in 324 ore annue. Alla didattica frontale sono dedicate non meno di 250 ore complessive a cui si aggiungono, fino a concorrenza del debito orario complessivo, le eventuali ulteriori ore necessarie, sulla base dei previgenti ordinamenti

fh am

Q













didattici e della programmazione presso ciascuna Istituzione.

Art. 13

Nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai processi di riforma delle Istituzioni ed ai nuovi modelli organizzativi adottati, è articolato nelle aree prima, seconda, terza, EP1, EP2.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie di cui all'allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti professionali e culturali indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima.
3. All'interno delle aree sono individuati profili professionali che ne specificano le caratteristiche di base. La definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi delle Istituzioni. In sede di prima attuazione del presente CCNL, sono individuati i profili di cui all'allegato B.
4. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno dell'area. Lo svolgimento di mansioni proprie dell'area immediatamente superiore può avvenire nei limiti di quanto previsto dal citato art. 52.

Art. 14

Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico

1. Il personale amministrativo e tecnico in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, con la collocazione nell'area corrispondente secondo l'allegata tabella A. L'area D del precedente sistema di classificazione, priva di posti di organico e di unità di personale, viene soppressa.
2. Il personale assunto all'esito di procedure selettive o concorsuali bandite secondo il previgente sistema di classificazione, viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con le medesime modalità di cui al comma 1.
3. Ai sensi del d. lgs. n. 152/1997, le Istituzioni comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito ai sensi del presente articolo.

9.
ffr
am
gl

8

8
fial

M

8
8

8

Art. 15

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari previsti dalla Tabella B allegata al CCNL sottoscritto l'11/4/2006, sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella B allegata al presente CCNL ed alle scadenze ivi previste.
2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi tabellari annui sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite nell'allegata Tabella C.

Art. 16

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi stipendiali di cui alla Tabella B hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione della Tabella B sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.
3. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 65, comma 3, del CCNL del 16/02/2005, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione Inpdap).

Art. 17

Fondo dell'istituzione

1. Le risorse destinate al finanziamento del fondo di istituto, già definite ai sensi dell'art. 8 del CCNL sottoscritto l'11/4/2006, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2007, di un importo pari a:
 - € 13,84 mensili pro-capite lorde per tredici mensilità per ogni docente in servizio al 31.12.2005;
 - € 9,86 mensili pro-capite lorde per tredici mensilità per ogni unità di personale tecnico e amministrativo in servizio al 31.12.2005.

ffr
Q

[Signature]
9

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 18
Sequenza contrattuale

1. Le parti concordano di rinviare ad apposita sequenza contrattuale le seguenti tematiche:

- funzione docente: previsione di opportunità di sviluppo economico, con procedure selettive interne, in relazione allo sviluppo delle competenze artistico-disciplinari, metodologiche-didattiche e di ricerca artistico-scientifica, derubricando le attuali due posizioni giuridiche in posizioni economiche (base e di sviluppo);
- personale tecnico-amministrativo (aree prima, seconda, terza): previsione di percorsi di sviluppo economico per il suddetto personale, in connessione con la crescita professionale e le prestazioni rese; da attribuire in modo selettivo, mediante progressione economica, sulla base di criteri rimessi alla contrattazione integrativa;
- personale tecnico-amministrativo (aree EP1 ed EP2): per finalità di semplificazione ed omogeneizzazione del sistema di classificazione, le parti condividono altresì l'esigenza di ricondurre ad un'unica qualifica EP, il personale delle attuali qualifiche EP1 ed EP2, con contestuale previsione di incarichi di più elevata responsabilità nella gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Istituzione, cui correlare l'attribuzione di una retribuzione di posizione e di risultato, di cui il CCNL potrà fissare valori minimi e massimi;
- mantenimento dell'equilibrio complessivo nel riconoscimento dei benefici economici, in correlazione con le innovazioni contrattuali indicate nei punti precedenti, mediante la previsione di specifici benefici economici, con effetto *una tantum*, per i docenti di prima fascia.

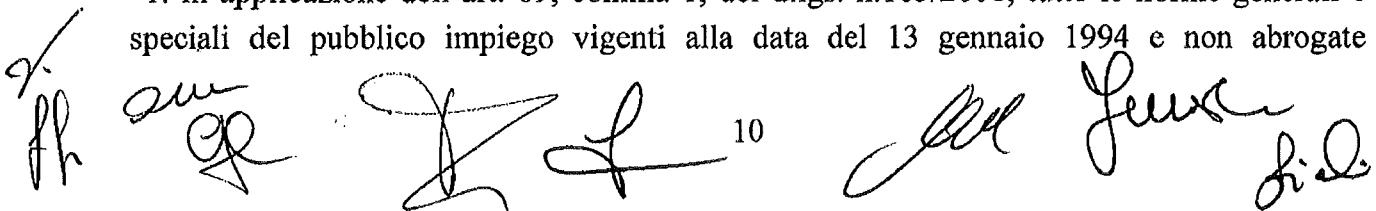
2. Alla copertura degli oneri derivanti dalla sequenza contrattuale di cui al presente articolo si provvederà, sulla base dell'intesa del 16/2/2010 tra MIUR ed organizzazioni sindacali, mediante risorse *una tantum* appositamente definite attraverso uno specifico atto normativo, nonché mediante utilizzo di quota parte di risorse stornate dal fondo, in misura non superiore a € 6.674.289,00 al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Art. 19
Conferma discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni legislative in materia di rapporto di lavoro pubblico, le clausole dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. L'art. 59 del CCNL 16-2-2005 è così sostituito:

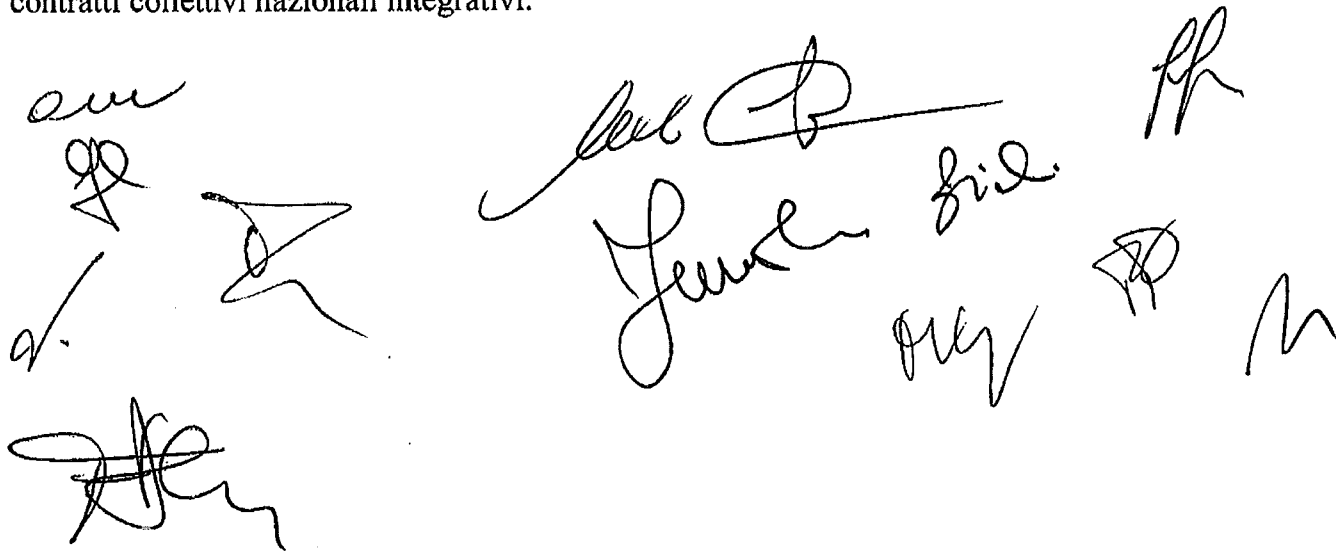
"1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate



divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione:

- artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;
- normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
- tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;
- la normativa richiamata nel presente CCNL;
- l'art. 3 del DPR n. 395/1988 (in tema di diritto allo studio);
- l'art. 17 del DPR n. 3/1957 (limiti al dovere verso il superiore);
- l'art. 4, comma 3 e 13 del D.P.R. 399/1988 (riconoscimento servizio per il personale);
- l'art. 485 del DPR n. 297/1994 (riconoscimento servizio per il personale docente);
- gli artt. 467 e 468 del D. Lgs. n. 297/1994 (trasferimento per incompatibilità ambientale).

2. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui al precedente comma 1, saranno oggetto o di specifica interpretazione autentica o di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.”



am
G
v.
A
del B
Gian...
fid.
PR
M
M

Tabella A

| AREE PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | AREE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE | AREE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| EP2 | ⇨ | EP2 |
| EP1 | ⇨ | EP1 |
| C | ⇨ | Terza |
| B | ⇨ | Seconda |
| A | ⇨ | Prima |

(*) L'area D del precedente sistema di classificazione, priva di posti di organico e di unità di personale, viene soppressa (cfr. art. 14, comma 1, secondo periodo). Essa non trova pertanto corrispondenza nel nuovo sistema di classificazione).

Handwritten signatures and initials are present below the text. On the left, there is a signature that appears to be 'am' with some scribbles below it. In the center, there are several cursive signatures, including one that looks like 'festa' and another 'fial'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'fr' and another 'M'.

Tabella B

| AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1/4/2006 | | | | | | | |
|--------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Coadiutore | Assistenti amministrativi | Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio | Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico | Direttore dell'ufficio di ragioneria | Direttore amministrativo | Docente di seconda fascia | Docente di prima fascia |
| 5,82 | 6,52 | 6,98 | 7,45 | 8,61 | 9,81 | 8,11 | 9,81 |

| AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.7.2006 * | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 9,69 | 10,86 | 11,63 | 12,42 | 14,36 | 16,34 | 13,52 | 16,34 |

AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2007 (da corrispondere per 13 mensilità) *

| | Coadiutore | Assistenti amministrativi | Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio | Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico | Direttore dell'ufficio di ragioneria | Direttore amministrativo | Docente di seconda fascia | Docente di prima fascia |
|------------|------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| da 0 a 2 | 59,58 | 66,75 | 71,50 | 76,31 | 88,24 | 100,44 | 83,09 | 100,44 |
| da 3 a 8 | 60,74 | 68,25 | 73,19 | 78,38 | 90,81 | 104,11 | 87,80 | 104,11 |
| da 9 a 14 | 64,93 | 73,60 | 79,25 | 84,73 | 98,77 | 115,06 | 95,33 | 115,06 |
| da 15 a 20 | 68,85 | 78,68 | 84,98 | 92,15 | 108,06 | 125,97 | 104,63 | 125,97 |
| da 21 a 27 | 72,70 | 83,78 | 90,75 | 99,36 | 118,00 | 133,90 | 116,44 | 133,90 |
| da 28 a 34 | 75,61 | 87,41 | 94,85 | 106,46 | 128,22 | 142,42 | 124,20 | 142,42 |
| da 35 a | 77,65 | 90,20 | 98,00 | 111,76 | 138,15 | 150,91 | 130,38 | 150,91 |

* Il valore a decorrere dal 1.7.2006 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2006.

Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2006.

Handwritten signatures and initials are present below the text, including 'am', 'fiori', 'R', 'SP', 'R', and 'N'.

Tabella C

POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2007 (valori per 12 mensilità)

| | A | B | C | D | EP1 | EP2 | | |
|------------|------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Conducente | Assistenti amministrativi | Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio | Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico | Direttore dell'ufficio di ragioneria | Direttore amministrativo | Docente di seconda fascia | Docente di prima fascia |
| da 0 a 2 | 14.401,83 | 16.133,59 | 17.282,47 | 18.446,22 | 21.329,44 | 24.277,56 | 20.084,06 | 24.277,56 |
| da 3 a 8 | 14.681,55 | 16.496,16 | 17.691,94 | 18.944,96 | 21.950,41 | 25.164,37 | 21.222,46 | 25.164,37 |
| da 9 a 14 | 15.695,46 | 17.790,89 | 19.155,20 | 20.480,99 | 23.874,67 | 27.810,71 | 23.043,53 | 27.810,71 |
| da 15 a 20 | 16.641,80 | 19.017,24 | 20.541,07 | 22.274,87 | 26.120,44 | 30.449,58 | 25.290,19 | 30.449,58 |
| da 21 a 27 | 17.573,40 | 20.250,84 | 21.935,03 | 24.016,22 | 28.522,91 | 32.364,84 | 28.145,24 | 32.364,84 |
| da 28 a 34 | 18.276,13 | 21.129,24 | 22.927,49 | 25.733,95 | 30.991,45 | 34.424,46 | 30.020,10 | 34.424,46 |
| da 35 a | 18.768,71 | 21.802,57 | 23.688,44 | 27.013,33 | 33.392,59 | 36.477,23 | 31.514,44 | 36.477,23 |

Several handwritten signatures and initials are present below the table. Some are written over the table's grid lines. The signatures include:

- A signature starting with 'am' in the top left.
- A signature starting with 'g' below it.
- A large signature starting with 'A' in the middle left.
- A signature starting with 'S' in the middle left.
- A signature starting with 'F' in the middle right.
- A signature starting with 'F' and 'fisc.' in the middle right.
- A signature starting with 'f' in the middle right.
- Initials 'd' on the far left.
- Initials 'STO' in the bottom middle.
- Initials 'MG' in the bottom middle.

M

Allegato A
Declaratorie delle aree del personale amministrativo e tecnico

Appartengono alle seguenti aree lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:

Area EP2

Elevato grado di autonomia, connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo, gestionale, amministrativo o professionale. Elevata responsabilità della gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'istituzione.

Area EP1

Elevato grado di autonomia, connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo, gestionale, amministrativo o professionale. Responsabilità relativa alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti in ambiti quali la gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile, patrimoniale, bibliotecaria.

Area Terza

Autonomia nello svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite. Responsabilità relativa alla correttezza amministrativa, tecnica o gestionale delle soluzioni adottate. Presta la sua attività in settori gestionali, amministrativi e tecnici, ivi compresi laboratori, biblioteca e informatica.

Area Seconda

Svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti. Responsabilità relativa alla correttezza delle procedure gestite.

Presta la sua attività in settori gestionali, amministrativi e tecnici, ivi compresi laboratori, biblioteca e informatica.

Area Prima

Svolgimento di compiti sulla base di istruzioni assegnate o procedure prestabilite. Responsabilità relativa alla corretta esecuzione dei compiti.

Presta la sua attività in tutti gli ambiti organizzativi dell'Istituzione, in funzioni di supporto.

Allegato B
Profili professionali del personale amministrativo e tecnico

AREA EP2

Direttore amministrativo

Laurea **magistrale**, in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da coprire.

AREA EP1

Direttore di ragioneria e di biblioteca

Laurea **magistrale**, in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da coprire.

AREA TERZA

Collaboratore

Laurea in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da coprire.

AREA SECONDA

Assistente

Diploma di scuola secondaria superiore che consenta l'accesso agli studi universitari. Specifici diplomi possono essere previsti in relazione alle posizioni da coprire.

AREA PRIMA

Coadiutore

Assolvimento dell'obbligo scolastico.

✓

af
af
af

Z
af

af
af

af

af

af

af

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che l'art. 7 comma 1, punto II, lettera a) del CCNL 16-2-2005, per mero errore materiale, deve così leggersi:

“a) Per la parte pubblica:

dal presidente, con facoltà di delega a trattare al direttore amministrativo per le materie di cui ai punti e) g) h) i) m) di cui al comma 2 del precedente art. 6;”

A collection of handwritten signatures and initials in cursive script, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures. The bottom row contains several smaller initials and a signature that appears to be a crossed-out or modified version of the one above it.

A single, large handwritten signature or mark in cursive script, located in the lower right quadrant of the page.