



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2004-2005

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del comparto Università relativi al quadriennio normativo 1998/2001, al quadriennio normativo 2002/2005, al biennio economico 2002-2003 siglato in data 27/01/2005 e al biennio economico 2004-2005, siglato in data 28 marzo 2006;

Considerato che l'accordo decentrato integrativo di Ateneo, stipulato per il quadriennio 1998-2001 è stato mantenuto in vigore fino alla data odierna, procedendo ai soli aggiornamenti previsti dalle norme contrattuali, relativi alla rivalutazione e integrazione del Fondo per il salario accessorio;

Vista la necessità di procedere ad una nuova fase di contrattazione decentrata che recepisca le ultime disposizioni contenute nel CCNL 2002-2005, in particolare per quanto riguarda l'applicazione dei seguenti articoli:

- art. 41 del I biennio economico 2002/2003 "Finanziamento per il trattamento accessorio", modificato dall'art. 10 comma 1 punto e) del CCNL II biennio economico 2004/2005, che prevede una indennità accessoria mensile erogabile per 12 mensilità che riassorba e sostituisca le indennità già corrisposte con carattere di generalità e non decurtabile se non in caso di sciopero;
- art. 15 del CCNL I biennio economico 2002/2003 che specifica, in relazione all'erogazione dei buoni pasto, che il contributo di 1/3 da parte del personale è dovuto nell'ipotesi che il costo del pasto medesimo ecceda l'importo del pasto tipo e conferma inoltre il contributo di un terzo a carico del dipendente per quanto concerne il servizio mensa;
- art. 8 del CCNL II biennio economico 2004/2005 che individua a decorrere dal 31 dicembre 2005 il valore unitario del buono pasto in misura pari ad almeno euro 7,00, fatte salve le migliori condizioni preesistenti individuate dall'accordo decentrato del 2002 e dall'attuale valore del ticket pari a € 7,30 con una trattenuta pari a € 1,07;

Richiamato l'art. 68 del CCNL 1998/2001 "Utilizzo del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale" e in particolare i relativi commi 1 e 2 punto d), così come modificato dall'art. 16 del CCNL I biennio economico 2002/2003, che prevede che le risorse del Fondo per il salario accessorio sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia delle Amministrazioni e di qualità dei servizi e che, in relazione a ciò, le risorse sono utilizzate per:

- corrispondere incrementi retributivi collegati alla progressione economica (comma 2 lett. a));
- corrispondere indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D (comma 2 lett. b));
- corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, disagi, nonché la reperibilità (comma 2 punto c));
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;

Considerato che l'art. 58 del CCNL 1998/2001 "Sistema di valutazione" prevede che ciascuna Amministrazione proceda alla valutazione dei risultati e prestazioni dei dipendenti ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 68 comma 2 lett. d), e della progressione economica per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 59 comma 2 lett. b) (arricchimento professionale) e lett. c) (qualità delle prestazioni individuali);



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Richiamato l'art. 57 del CCNL 1998/2001 che in tema di progressioni verticali nel sistema di classificazione indica al c. 6 le modalità di definizione del numero dei posti da mettere a concorso riservato e a concorso pubblico nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti;

Visto l'art. 32 c. 4 del CCNL 1998/2001, aggiornato dall'art. 11 del II biennio economico 2000/2001 e confermato dal CCNL 2002/2005, relativo al diritto allo studio per il personale tecnico amministrativo;

Visto l'art. 28, del CCNL 1998/2001, modificato dall'art. 10 del CCNL II biennio economico 2004/2005, relativo alla regolamentazione delle ferie;

Considerato che gli istituti contenuti nel presente accordo, saranno mantenuti validi fino alle nuove disposizioni contrattuali nazionali per il quadriennio 2006-2009, sulla base delle quali si procederà ad una nuova contrattazione decentrata;

Viste le procedure in vigore inerenti la contrattazione integrativa d'Ateneo e la stipula dei contratti collettivi decentrati delle Università;

Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Università degli Studi di Milano relativo all'ipotesi di intesa sul Contratto Collettivo Integrativo, rilasciato il 24 settembre 2007;

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 settembre 2007, con cui si autorizza il delegato del Rettore, Presidente della Delegazione trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto integrativo di Ateneo;

Tutto ciò premesso

Le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale riunite in data 28 settembre 2007 presso la sede di Via Festa del Perdono, 7 alle ore sottoscrivono l'allegato Contratto Integrativo per il personale dipendente dell'Università degli Studi di Milano con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti e i collaboratori esperti linguistici.

Per la Delegazione di Parte Pubblica:

Dario Casati (Presidente della delegazione)

Andrea Aiello (Direttore Amministrativo)

Alessandra Moreno (Direttore Amministrativo Vicario)

Per la Delegazione di Parte Sindacale:

CGIL

CISL



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

UIL

CISAPUNI

CSA di CISAL UNIVERSITA'

RSU

Fabrizio

Enrico

Domenico

Giuseppe

Giuseppe

Tommaso

Art.1 – Durata

1. Il presente contratto ha validità a decorrere dal mese successivo alla data della sua sottoscrizione, fino all'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale 2006/2009 e del nuovo contratto decentrato e comunque fino al 31/12/2008.
2. Le indennità mensilizzate di cui all'art. 5 hanno decorrenza dal primo gennaio 2007.
3. Sono confermati, per quanto non in contrasto con le norme legislative, regolamentari e con gli istituti del presente accordo, gli articoli contenuti nell'accordo decentrato sottoscritto il 23 luglio 2001.

Art. 2 – Procedure di ratifica dell'accordo

1 Il Contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato dopo le seguenti fasi:

- controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti della compatibilità di bilancio dell'ipotesi d'accordo stipulata;
- autorizzazione del Consiglio di Amministrazione al presidente della delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti;
- sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo da parte delle Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale.

2 Il testo sottoscritto viene trasmesso all'ARAN con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art. 3 – Ambiti di applicazione del contratto decentrato

Il presente accordo decentrato si riferisce alle seguenti materie:

- Art. 5 - Produttività Collettiva e Indennità Individuale
- Art. 6 - Progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza
- Art. 7 - Progressioni Verticali
- Art. 8 - Indennità di responsabilità categoria B-C-D
- Art. 9 - Indennità di posizione e risultato categoria EP
- Art. 10 - Indennità orarie



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Art. 11 - Ticket

Art. 12 - Provvedimenti per il diritto allo studio per il personale tecnico amministrativo

Art. 13 - Regolamentazione delle ferie

Art.4 – Individuazione delle risorse economiche del Fondo per il Salario Accessorio

Le risorse economiche messe a disposizione per il Fondo del Salario Accessorio sono quelle previste dagli artt. 67 e 70 del CCNL 1998-2001.

Le parti concordano di mettere a disposizione per la copertura finanziaria della progressione orizzontale, oltre alla quota già destinata nel fondo, pari a € 224.148, la somma di € 337.494 derivante da: utilizzo di risorse aggiuntive per cessazioni dal servizio, riduzione del Fondo di produttività collettiva, assorbimento del Fondo produttività individuale, riduzione del Fondo indennità di responsabilità B, C, D.

Le somme utilizzate per le progressioni orizzontali saranno portate a riduzione del Fondo per il Salario Accessorio e trasferite definitivamente al capitolo di spesa degli stipendi, a partire dall'anno successivo.

La copertura finanziaria delle quote destinate alla Produttività Collettiva per l'erogazione dell'indennità fissa generale e dell'indennità variabile individuale è garantita dalla quota esistente nell'attuale Fondo per la Produttività Collettiva, pari a € 1.921.725,22, incrementata di un importo complessivamente pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2005, in previsione della rideterminazione del fondo stesso in applicazione del CCNL, pari a € 200.000 e integrata da somme non spese all'interno del fondo.

Le modalità di applicazione dell'indennità variabile individuale consentono di garantire l'erogazione sulla base degli importi previsti nel successivo articolo 5, utilizzando i risparmi derivanti dai recuperi per assenze e incompatibilità parziale o totale con i compensi per c/terzi, stimati rispettivamente in € 100.000 annui ed € 140.000 per l'anno 2008.

Le risorse non utilizzate per l'applicazione degli istituti previsti da questo contratto confluiscono nel Fondo per il Salario Accessorio dell'anno successivo.

Art. 5 – Produttività collettiva

In applicazione dell'art. 41 del CCNL 2002/2005 I biennio economico 2002/2003 "Finanziamento per il trattamento accessorio", modificato dall'art. 10 comma 1 punto e) del CCNL II biennio economico 2004/2005, l'indennità per Produttività Collettiva variabile in base alle assenze, erogata ai sensi dell'art. 67 e 68 del CCNL 1998/2001, con carattere di generalità, viene riassorbita e sostituita con un'indennità di Produttività Collettiva erogata con cadenza mensile, con un compenso fisso annuo di 480 euro suddiviso in 12 mensilità, uguale per tutte le categorie, non soggetto a riduzioni per assenze ad eccezione di quelle che comportano riduzioni stipendiali.

L'indennità di Produttività Collettiva fissa viene integrata da una Indennità Variabile Individuale comunque erogata mensilmente, definita per categoria e correlata all'impegno individuale misurabile sulla base dell'effettiva presenza in servizio. Tale indennità sarà pertanto riducibile in relazione alle assenze. Saranno escluse dal calcolo delle assenze quelle previste da norme specifiche: ferie, riposi compensativi, infortuni e malattie dovute a causa di servizio, gravi patologie art. 34 comma 14 CCNL 98/01, assenze relative alla legge 104/92, astensione obbligatoria o facoltativa retribuita per intero o per malattia dei figli retribuita per intero, permessi sindacali, permessi per funzioni presso uffici elettorali, 150 ore e donazione di sangue e midollo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Gli importi annuali e mensili relativi all'indennità fissa per Produttività Collettiva e all'Indennità Variabile Individuale sono riportati qui di seguito:

Cat.	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA		INDENNITA' VARIABILE INDIVIDUALE		TOTALE INDENNITA'	
	Quota fissa annua	Quota fissa mensile	Quota variabile annua	Quota variabile mensile	Quota totale annua	Quota totale mensile
B	480	40	720	60	1200	100
C	480	40	900	75	1380	115
D	480	40	1080	90	1560	130

L'importo complessivo annuo delle due indennità sommate tra loro può essere cumulato con i compensi percepiti dai dipendenti per attività in conto terzi, entro i limiti di seguito indicati:

- fino ad un compenso annuo per attività in conto terzi pari o inferiore alla somma degli importi stabiliti per la quota fissa e per la quota variabile non si applica nessuna incompatibilità;
- per compensi annui per attività in conto terzi che superino fino ad un massimo del 50% la somma degli importi stabiliti per la quota fissa e per la quota variabile si applica una riduzione della quota variabile pari al 20%
- per compensi annui per attività in conto terzi che superino fino ad un massimo del 100% la somma degli importi stabiliti per la quota fissa e per la quota variabile si applica una riduzione della quota variabile pari al 50%
- per compensi annui per attività in conto terzi percepiti per importi superiori al doppio della somma degli importi stabiliti per la quota fissa e per la quota variabile si applica una riduzione della quota variabile pari al 100%
- per compensi annui per attività in conto terzi percepiti in misura pari o superiore a € 4000 per tutte le categorie, si applica la totale incompatibilità con le indennità, sia per quanto riguarda la quota fissa che per quanto riguarda la quota variabile.

La limitazione parziale o totale della cumulabilità dei compensi di cui sopra sarà introdotta a partire dal 2008 e non riguarda le altre voci del salario accessorio, quali: indennità per lavoro disagiato, indennità di reperibilità, indennità per orario disagiato dei portieri, indennità addetti alle emergenze, indennità di turno, indennità di responsabilità B-C-D.

Art. 6 - Progressioni Economiche all'interno della Categoria di appartenenza

Alla mobilità orizzontale sarà destinata una quota del fondo sufficiente a coprire complessivamente l'80% della spesa complessiva stimata, relativa ai passaggi nelle nuove posizioni retributive.

Le parti concordano, per questo accordo, la seguente ripartizione per categoria della disponibilità finanziaria:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

- € 98.196 per la Cat. B (90% della spesa complessiva stimata per la categoria)
- € 290.424 per la Cat. C (85% della spesa complessiva stimata per la categoria)
- € 111.738 per la Cat. D (70% della spesa complessiva stimata per la categoria)
- € 61.284 per la Cat. EP (70% della spesa complessiva stimata per la categoria)

La decorrenza per l'inquadramento nei livelli retributivo superiore è fissata al 29.12.2006.

Per quanto riguarda i singoli criteri di valutazione, si conviene di mantenere l'impianto previsto dal CCNL art. 59 e dal precedente accordo decentrato di Ateneo.

Con riferimento ai titoli valutabili alla lettera a) "formazione certificata" e alla voce e) "titoli culturali e professionali", ad eccezione dei titoli di studio con valore legale (diploma di scuola superiore, laurea, dottorato di ricerca, scuola di specializzazione), si specifica che saranno presi in considerazione esclusivamente quelli acquisiti successivamente alla data di inquadramento nella posizione retributiva attuale. Tutti i titoli valutabili dovranno essere coerenti con le attività universitarie e con le competenze collegate alle funzioni svolte.

Non possono essere prese in considerazione le docenze svolte nei corsi di laurea universitari.

Art. 7 – Progressioni Verticali

Si procederà a bandire 94 posizioni di mobilità verticale, quantificate in misura pari al 50% dei posti approvati dal Consiglio di Amministrazione calcolati su base annua, con riferimento ai posti effettivamente banditi negli anni 2005 (in parte), 2006 e 2007. La programmazione del numero di posti, tiene conto della disponibilità finanziaria determinata nell'ambito della programmazione triennale, sulla base dei punti organici a disposizione. L'individuazione dei posti da bandire avverrà sulla base dei seguenti elementi:

- previsioni di fabbisogno per ciascuna area e categoria e per le funzioni previste dai processi individuati per ciascuna struttura dalla Pianta Organica dell'Ateneo;
- esigenze espresse dalle strutture;
- nuove esigenze di sviluppo organizzativo, di nuovi profili e funzioni, portate avanti dalle politiche di razionalizzazione dei processi e dei servizi dell'Ateneo.

Le parti concordano di confrontarsi prima dell'attivazione delle procedure delle Progressioni Verticali.

Art. 8 – Indennità di Responsabilità Cat. B-C-D

L'Indennità di Responsabilità prevista per le categorie B, C, D costituisce uno strumento di riconoscimento di un ruolo organizzativo di responsabilità direttamente attribuito, in virtù di particolari competenze organizzative e gestionali nonché specialistiche.

Il sistema di valutazione delle funzioni e delle posizioni di responsabilità attribuite dalle singole strutture, dovrà consentire il controllo e la riduzione della spesa per destinare parte delle risorse al Fondo per la Produttività Collettiva e per la Mobilità Orizzontale e viene ridefinito con l'obiettivo di ridimensionare e ridefinire i profili di ruolo di responsabilità, utilizzando criteri oggettivamente rilevabili ed elementi definiti, corrispondenti ad esigenze di razionalizzazione ed efficienza organizzativa e gestionale, di coordinamento di personale tecnico-amministrativo, di coordinamento e controllo di processi e servizi individuati dal modello funzionale della pianta Organica di Ateneo, nonché di presidio di responsabilità di procedimento con certificazione all'esterno di analisi e referti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

L'attribuzione delle indennità dovrà necessariamente basarsi su elementi documentali e atti deliberativi delle strutture che facciano specifico riferimento all'organizzazione complessiva della struttura, individuando le posizioni di responsabilità attribuite per il coordinamento e la gestione di risorse, di processi, di servizi e di personale.

La razionalizzazione dei profili di responsabilità individuati dovrà consentire di ottimizzare le risorse del fondo destinandole a nuovi incarichi collegati ad interventi di riorganizzazione e a nuove funzioni di coordinamento. Alcuni incarichi collegati a funzioni specialistiche che non prevedono responsabilità di personale e funzioni di coordinamento, saranno soggetti a una verifica sia del ruolo di responsabilità che della collocazione organizzativa. Questo tipo di valutazione riguarderà in modo particolare le funzioni di responsabilità specialistica collegate a specifiche ed esclusive competenze professionali sia amministrative che tecniche.

Tali funzioni dovranno essere valutate tenendo conto dell'esigenza organizzativa di razionalizzazione e concentrazione delle funzioni e della necessità di superare all'interno delle strutture la frammentazione dei compiti, la duplicazione di posizioni dovuta a elementi logistici e strutturali e alla settorializzazione interna alle strutture.

Le indennità già attribuite per posizioni non più corrispondenti a tali criteri, verranno mantenute "ad esaurimento", fino a nuovi interventi di riorganizzazione o cessazione dell'incarico.

Art. 9 - Indennità di posizione e risultato Cat. EP

Le posizioni di responsabilità gestionale della categoria EP, sia tecniche che amministrative o dell'area delle biblioteche, sono state riesaminate e riclassificate in relazione ad una rivalutazione della complessità dei ruoli svolti e dell'ampiezza delle responsabilità connesse ai seguenti elementi:

- dimensione delle risorse economiche e umane gestite;
- articolazione delle strutture organizzative coordinate;
- specificità e grado di criticità per l'impatto sul sistema decisionale delle funzioni attribuite;
- impostazione e supervisione di procedimenti complessi di alta rilevanza giuridica e di processi trasversali;
- servizi strategici per l'innovazione della ricerca e della didattica.

Le posizioni di responsabilità gestionale sono state riaggregate all'interno dei tre livelli già previsti:

- nel primo livello sono collocate le posizioni di direzione e coordinamento di strutture organizzative complesse che supportano direttamente lo staff dirigente d'Amministrazione nella programmazione, organizzazione e controllo delle risorse economiche, finanziarie e umane e del sistema di servizi di Ateneo;

- nel secondo livello viene individuata una nuova posizione corrispondente ad una responsabilità di struttura complessa per la direzione di Biblioteche d'Area di elevata dimensione e ampiezza settoriale e di direttore di Centro Interdipartimentale di servizio;

- nel terzo livello sono state mantenute le posizioni di responsabile di Ufficio nell'ambito di strutture organizzative complesse, di responsabile di Biblioteca d'Area non complessa, responsabile di Biblioteca di Settore autonoma e di responsabile di strutture di laboratorio complesse.

Si mantengono gli incarichi di responsabilità per funzioni specialistiche corrispondenti alla posizione di responsabile di attrezzature complesse nell'ambito delle strutture decentrate, con responsabilità complessiva di gestione di laboratori e di attività altamente specialistiche di supporto alla ricerca con utenza diversificata e certificazione esterna.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Eventuali nuove posizioni che verranno individuate sulla base di nuove esigenze di riorganizzazione dei processi organizzativi o di evoluzione delle funzioni nell'ambito dei servizi di Ateneo, saranno valutate comparativamente facendo riferimento allo schema e ai criteri sopra riportati.

Gli allegati n. 1 "Indennità di responsabilità gestionale e specialistica cat. B, C, D" e allegato n. 2 "Indennità di responsabilità cat. EP" sono parte integrante del seguente accordo.

Art. 10 – Indennità orarie

Le indennità orarie di turno, lavoro disagiato e reperibilità sono incrementate come segue:

- indennità di turno: importo giornaliero incrementato da € 12,39 a € 14,00;
- indennità di lavoro disagiato: importo giornaliero incrementato da € 3,62 a € 4,50;
- indennità di reperibilità: importo giornaliero incrementato da € 3,62 a € 4,50.

Restano invariate la regolamentazione degli orari e le modalità di svolgimento dei turni, secondo quanto previsto nell'accordo del 23 luglio 2001.

Art. 11 – Ticket

Il valore facciale del ticket viene adeguato da € 7,30 a € 7,50, con contributo a carico del dipendente ridotto da € 1,07 a € 0,50.

L'applicazione del nuovo valore facciale avrà decorrenza entro due mesi dalla stipula del presente accordo.

Art. 12 – Provvedimenti per il diritto allo studio per il personale tecnico amministrativo

150 ore

I Permessi straordinari retribuiti per la frequenza di corsi di Studio di Primo o di Secondo grado, di livello universitario o post – universitario, sono attribuiti in base a un criterio di priorità legato al grado di istruzione richiesto, nell'ambito dei limiti posti dalla legge e dal CCNL.

L'ordine di priorità è applicato nel caso in cui le richieste presentate entro il 30 giugno di ogni anno, superino il 3% dei lavoratori dipendenti di ruolo dell'Ateneo, in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

La scala di priorità è la seguente:

- Licenza media inferiore
- Diploma di qualificazione professionale
- Diploma di scuola superiore di secondo grado
- Laurea triennale - Laurea vecchio ordinamento - Laurea magistrale a ciclo unico
- Laurea specialistica
- Master e scuola di specializzazione
- II laurea



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

L'attribuzione del permesso resta soggetta alla limitazione del rapporto di 1/10. Dovrà essere salvaguardata tuttavia, con interventi mirati, il diritto ad usufruire di tali permessi anche per i dipendenti appartenenti a strutture con organico inferiore a 10 unità.

Interventi per la formazione continua del personale

Al fine di ampliare le opportunità di partecipazione del personale tecnico amministrativo ad attività formative utili per lo sviluppo e la specializzazione delle competenze inerenti il proprio percorso professionale, ad integrazione dell'offerta formativa definita nel Piano di Formazione Annuale dell'Amministrazione si prevede la possibilità per i dipendenti di frequentare Corsi singoli di insegnamento di cui all'art. 10 del Regolamento Didattico d'Ateneo erogati nell'ambito dei corsi di Laurea presso il nostro Ateneo.

La frequenza di tali corsi sarà facilitata attraverso una riduzione delle tasse di iscrizione pari al 60% dell'importo complessivo (delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/4/2007). La frequenza dei corsi dovrà essere certificata e, se svolta in orario di servizio dovrà essere recuperata entro il mese successivo. L'importo delle tasse di iscrizione a carico del dipendente potrà essere rateizzato e mensilmente trattenuto sullo stipendio.

La riduzione delle tasse di iscrizione ai Corsi singoli potrà essere concessa per una sola volta in caso di mancato superamento dell'esame finale e comunque per un solo corso anno accademico, fermo restando quanto previsto dal regolamento didattico di Ateneo.

Art. 13 – Regolamentazione delle ferie

Sono computati ai fini della definizione delle giornate di ferie annue, anche gli anni di servizio prestato presso questo Ateneo con contratto a tempo determinato.

Le ferie non godute entro l'anno di maturazione, potranno essere usufruite, in accordo con il responsabile della struttura, entro il 30 settembre dell'anno immediatamente successivo, fermo restando il diritto di procrastinarne due settimane lavorative nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.



DICHIARAZIONI A VERBALE

- 1) Le parti si impegnano a riprendere in sede tecnica gli aspetti contrattuali non compresi nel presente accordo in preparazione della trattativa per il prossimo rinnovo contrattuale.
- 2) L'Amministrazione si impegna a fornire più ampia informazione sui criteri di valutazione dei titoli culturali e professionali che saranno adottati nell'ambito delle procedure di progressione orizzontale.

Milano, 28 settembre 2007.

Per la Delegazione di Parte Pubblica:

Dario Casati (Presidente della delegazione)

Dario Casati

Andrea Aiello (Direttore Amministrativo)

Andrea Aiello

Alessandra Moreno (Direttore Amministrativo Vicario)

Alessandra Moreno

Per la Delegazione di Parte Sindacale:

CGIL

F. G. G. G.

CISL

Chirchi

UIL

U. G. G.

CISAPUNI

Enrico G. G.

CSA di CISAL UNIVERSITA'

Tommaso S. S.

RSU

Luca S. S.

Aut. S.

Tommaso S. S.

ALLEGATO 1 - Indennità di responsabilità gestionale categoria B - C - D

TIPO RESPONSABILITA'	LIVELLO	AMMINISTRAZIONE	BIBLIOTECHE	STRUTTURE DECENTRATE
GESTIONALE	I LIVELLO (€ 3.098,74)	Capo Ufficio (responsabile di una unità organizzativa, ha funzioni di coordinamento di personale, responsabilità di procedimento e di realizzazione dei risultati sugli obiettivi di attività assegnati, programma organizzazione e coordina le attività dell'ufficio assegnando compiti ai collaboratori e verificandone lo svolgimento)	Responsabile di Biblioteca d'Area o di Settore Autonomia (Posizione formalmente individuata, con responsabilità di direzione della Biblioteca, programmazione, organizzazione dei servizi, assegnazione dei compiti e coordinamento del personale assegnato, gestione e conservazione del patrimonio e delle attrezzature della biblioteca)	Segretario Dipartimento complesso (la caratteristica di Dipartimento complesso è data da una valutazione della dimensione del bilancio, della dimensione dell'organico docente e del numero di contratti in essere con attività di rendicontazione)
	II LIVELLO (€ 2.065,83)	Capo Ufficio semplice , la posizione viene mantenuta ad esaurimento in prospettiva di un riesame e di una riorganizzazione interna.		Segretario Dipartimento non complesso
	III LIVELLO (€ 1.807,60)	Capo servizio o sezione (responsabile di una unità organizzativa formalmente definita, all'interno di un Ufficio o a supporto di una Divisione o Area. Coordina l'attività di più unità di personale e ha responsabilità su procedure complesse e/o attività diversificate specificamente definite e formalizzate)	Capo servizio o sezione nell'ambito di biblioteche d'Area complesse (Responsabile di un'unità organizzativa formalmente individuata, con assegnazione di più unità di personale e funzioni di coordinamento e supervisione di processi o servizi completi e definiti)	
	IV LIVELLO (€ 1.032,91)	Capo Sezione o Capo servizio semplice , vengono mantenute ad esaurimento nella prospettiva di un riesame e di una riorganizzazione interna delle strutture che permettano un'aggregazione dei compiti e delle responsabilità di coordinamento più ampie.		1) Incarico aggiuntivo di Segretario di Dipartimento fino alla soglia massima di 5.165,00 euro 2) Incarico di Vice - Segretario di Dipartimento che svolga funzioni di referente unico per il Segretario di Dipartimento con incarico aggiuntivo e non esclusivo sulla struttura

ALLEGATO 1 - Indennità di responsabilità per incarichi e funzioni specialistiche B - C - D

TIPO DI RESPONSABILITA'	LIVELLO	FUNZIONI TECNICHE	FUNZIONI AMMINISTRATIVE
INCARICHI E FUNZIONI SPECIALISTICHE	I LIVELLO (€ 2.065,83)	<p>Responsabile unico di laboratori per la ricerca (Titolare di funzione specialistica complessa con incarico formalizzato, per la gestione di un laboratorio o di un insieme omogeneo di laboratori, dotati di attrezzature complesse, organizzazione dell'utilizzo da parte di gruppi di ricerca diversificati, impostazione di metodiche di utilizzo di impiego delle attrezzature, interpretazione dei risultati, con eventuale responsabilità di coordinamento di personale tecnico della struttura)</p> <p>Responsabile di Servizi Centralizzati di Facoltà (Responsabile di Servizi logistici della Facoltà o di Servizi Centralizzati di supporto alla ricerca o alla Didattica ad uso di tutte le strutture di Facoltà e dei Dipartimenti afferenti, la responsabilità è inerente all'organizzazione del servizio, al coordinamento di personale assegnato, alla gestione degli spazi e delle attrezzature a disposizione, alla programmazione delle attività e controllo dei risultati)</p>	<p>1) Responsabile di Segreteria didattica di Facoltà con coordinamento delle segreterie di Corso di Laurea</p> <p>2) Responsabile di Segreteria di Presidenza di Facoltà</p>
	II LIVELLO (€ 1.032,91)	<p>Preposto Smaltimento rifiuti e funzioni similari (Titolare di funzione specialistica, responsabile unico, nell'ambito della struttura, dello svolgimento in autonomia di un servizio essenziale che richiede competenze specialistiche, definizione e controllo di norme tecniche di utilizzo delle attrezzature, dei materiali, di igiene e sicurezza). Tali funzioni sono mantenute ad esaurimento e soggette a revisione e ridefinizione dei profili nell'ambito di una riorganizzazione dei servizi orientata all'accorpamento e razionalizzazione delle funzioni.</p>	<p>1) Responsabile di Segreteria di consiglio di coordinamento didattico</p> <p>2) Responsabile di Segreteria didattica di scuola di dottorato, da introdurre previa analisi e progettazione organizzativa della funzione</p> <p>3) Responsabile di funzione specialistica nell'ambito di una struttura dell'Amministrazione Centrale, per lo svolgimento di processi o la gestione di progetti che richiedono particolari competenze professionali e prevedono attività complesse svolte in piena autonomia tecnica e con responsabilità di impostazione metodologica e qualità del risultato.</p>

TIPO DI RESPONSABILITA'	LIVELLO	POSIZIONI AMMINISTRATIVE	BIBLIOTECHE	POSIZIONI TECNICHE
GESTIONALE	I LIVELLO (€ 12.912,00)	Responsabile di strutture organizzative complesse dell'Amministrazione Centrale (Posizioni di elevata responsabilità gestionale e tecnica, con ruoli organizzativi che prevedono il coordinamento di strutture complesse altamente differenziate e articolate in Uffici e Servizi, con responsabilità di programmazione, gestione e controllo di risorse umane, finanziarie e materiali o incarichi di coordinamento di aree omogenee di processi diversificati e trasversali, con funzioni di supporto altamente specialistico agli organi di direzione per la pianificazione e il controllo delle risorse)		
	II LIVELLO (€ 9.296,28)		Responsabile di biblioteca d'Area, di elevata complessità organizzativa con coordinamento di biblioteche di settore, con elevata dimensione del patrimonio e ampiezza del servizio all'utenza	Direttore di Centro di Servizio interdipartimentale di supporto alla ricerca, con responsabilità di gestione delle risorse e delle infrastrutture tecniche assegnate, organizzazione di servizi tecnici per utenze esterne e interdipartimentali, responsabilità di certificazione esterna e qualità dei procedimenti.
	III LIVELLO (€ 7.746,84)	Responsabile di Unità Organizzative Complesse, con responsabilità di coordinamento di Unità Operative, di coordinamento di personale e responsabilità di procedimenti amministrativi complessi	Responsabile di biblioteca d'area e di settore autonomo	Responsabile di struttura di laboratorio scientifico complesso - nell'ambito di una struttura di Facoltà o Interdipartimentale - con funzioni di coordinamento di personale assegnato - competenze altamente specialistiche - utenza diversificata - certificazione esterna)
INCARICHI E FUNZIONI SPECIALISTICHE	IV LIVELLO (€ 4.131,60)			Responsabile di attrezzature complesse (responsabile unico, nell'ambito di un dipartimento, di un laboratorio complesso o di un insieme di laboratori, della conduzione gestione di attrezzature e attività tecniche di elevata specializzazione di supporto alla ricerca, impostazione e innovazione di metodiche di impiego, con utenza diversificata e responsabilità di coordinamento di personale e di procedimento con certificazione esterna e valutazione dei risultati)
INDENNITA' MINIMA	LIVELLO MINIMO (€ 3.099,00)	EP con compiti adeguati al profilo professionale individuato dal CCNL		EP con compiti adeguati al profilo professionale individuato dal CCNL