

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - 1998 – 2001

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 del personale del comparto Università sottoscritto il 9 agosto 2000

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 alla preintesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, rilasciato il giugno 2001

Vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del giugno 2001 con cui si autorizza il delegato del rettore, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del contratto integrativo 1998 – 2001

Premesso

che con l'applicazione del contratto collettivo integrativo d'Ateneo le parti convengono sulla necessità di favorire i processi di innovazione in atto nell'Ateneo, valorizzando le risorse umane e le loro professionalità e che per conseguire questi obiettivi è necessario adottare:

- un sistema di trattamento economico diversificato, in ragione del ruolo svolto nel sistema organizzativo dell'Ateneo, delle capacità professionali dimostrate, del conseguimento dei risultati;
- un sistema di progressione delle carriere basato sulla crescita delle capacità professionali, in relazione all'esigenza di sviluppo delle competenze e alle esigenze organizzative dell'Ateneo;
- un sistema di formazione interna coerente con lo sviluppo del modello organico di Ateneo e con le esigenze di crescita professionale delle risorse umane;
- un sistema di valutazione esplicito e trasparente che consenta di verificare i livelli di qualità e di produttività raggiunti;

che le scelte di programmazione dell'organico e le politiche di sviluppo delle professionalità e di mobilità verticale del personale devono trovare un quadro di riferimento nell'Organico dell'Ateneo il quale dovrà tener conto delle esigenze organizzative che derivano dallo sviluppo di nuovi servizi e dagli interventi che si adotteranno nel campo della didattica e della ricerca;

che l'Organico dell'Ateneo dovrà rappresentare, in una prospettiva triennale, lo strumento di pianificazione quantitativa e qualitativa nelle aree e nelle categorie degli organici basato sulla individuazione per strutture delle funzioni da svolgere, delle posizioni organizzative e delle figure professionali necessarie per assicurare il funzionamento delle stesse e che la dimensione e la distribuzione degli organici dovranno rispecchiare le forme organizzative adottate dall'Ateneo e confrontarsi con quelle esistenti presso gli altri Atenei;

che l'Organico dell'Ateneo così definito fornirà gli elementi necessari per:

- individuare gli obiettivi generali di programmazione della formazione del personale orientandola all'evoluzione dei ruoli organizzativi e delle competenze professionali;

- individuare percorsi di riqualificazione del personale nelle diverse aree e categorie di inquadramento;
- prevedere annualmente l'entità delle risorse economiche da mettere a disposizione per il budget del personale, relativo alle nuove assunzioni e alla definizione della spesa per la progressione orizzontale dandone informazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali;
- determinare, sulla base del budget di Ateneo e delle esigenze espresse annualmente dai responsabili delle strutture amministrative, didattiche e di ricerca, l'attribuzione di nuovi posti;

che l'organico dell'Ateneo sarà oggetto di consultazione con le Rappresentanze Sindacali, come previsto dall'art.8 comma 3 punto b del CCNL, e di contrattazione per quanto previsto dall'art. 4 comma 2;

che alla definizione dell'organico concorrerà il parere rilasciato da un apposito Osservatorio di Ateneo incaricato del monitoraggio sull'utilizzo delle risorse di personale con contratti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso

La delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data 18.07.2001 presso la sede di via Festa del Perdono, 7 alle ore 10,00 sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale universitario con rapporto sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti e i collaboratori linguistici, dipendenti dell'Università degli Studi di Milano.

Per la delegazione di parte pubblica:

Dario Casati (Presidente della delegazione) _____
 Filippo Sori (Direttore amministrativo) _____
 Andrea Aiello _____
 Alessandra Moreno _____
 Mario Zema _____

Per la delegazione di parte sindacale:

CGIL _____
 UIL _____
 CISL _____
 CISAPUNI _____
 RSU _____

Art.1 – Durata

1. Il presente contratto ha validità quadriennale e decorre dal 1° gennaio 1998.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato, alla scadenza, si rinnovano tacitamente di anno in anno, fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto.
3. Vengono definite in un apposito incontro annuale le somme da destinare allo sviluppo delle risorse umane e alla formazione. Il confronto dovrà consentire una definizione delle risorse da mettere a disposizione della riqualificazione delle professioni tecniche in modo da consentire una adeguata distribuzione nelle diverse categorie previste dal contratto. Le parti concordano di svolgere tale confronto entro il mese di Ottobre 2001;
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione negli accordi nazionali che riguardino gli aspetti disciplinati dal presente contratto.

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 Decentrato Integrativo da parte delle delegazioni di parte Pubblica e Sindacale.
- 2 Trasmissione all'ARAN del testo sottoscritto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri.

Art.3 – Individuazione delle risorse economiche per favorire i processi di innovazione, produttività e valorizzazione delle risorse umane e delle loro professionalità

- 1 Le risorse economiche messe a disposizione delle politiche di sviluppo delle risorse umane sono quelle previste dall'art. 67 del CCNL 1998-2001.
- 2 Fanno parte delle somme a disposizione:
 - la quota dell'1% prevista dall'art. 67, comma 1, lettera b), derivante dall'art. 4 del CCNL del 5. 9. 1996;
 - i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs.29/93, conseguente al conglobamento del trattamento economico corrisposto nel 1999 per l'indennità di funzione, prevista dallo Statuto dell'Ateneo e dal Regolamento generale dell'Università degli Studi di Milano;
 - le risorse derivanti dall'art. 4 del DL 28 maggio 1981, n. 255, relativo all'istituzione di un fondo comune d'Ateneo da destinare al personale che non percepisce compensi per l'attività svolta ai sensi dell'art. 66 del DPR 362/80 a favore di terzi;
 - le risorse dedicate nel 1999 per l'incentivazione delle prestazioni e dei risultati del personale in relazione all'applicazione dell'art. 13, comma 3, DPR 319/90, derivante dalle maggiori entrate fatte registrare per lo svolgimento delle attività di gestione conseguente all'erogazione dei servizi resi per l'avvio delle nuove istituzioni universitarie, definite in sede di negoziazione decentrata d'Ateneo.

3 Le risorse economiche che compongono i fondi per i compensi accessori sono descritte in modo dettagliato nella allegata tabella A.

4 Le risorse non utilizzate per l'applicazione degli istituti previsti da questo contratto confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

5 La ripartizione tra i diversi istituti delle risorse a disposizione è riportata nella tabella B; la determinazione è suscettibile di revisione annuale sulla base di specifiche intese tra le parti.

Art.4 - Determinazione annuale delle nuove dotazioni organiche

Le nuove dotazioni organiche saranno individuate annualmente dal Consiglio di Amministrazione attraverso una rilevazione delle esigenze formulate dalle strutture interessate; la rilevazione dovrà fornire gli elementi utili per definire il profilo professionale e le competenze necessarie alle posizioni richieste. La Commissione del personale tenendo conto sia delle risorse economiche a disposizione che dell'Organico dell'Ateneo, procederà alla attribuzione dei nuovi posti alle strutture. Inoltre procederà a determinare le modalità di reclutamento, per concorso pubblico o riservato, secondo i limiti stabiliti dal CCLN, del 50% di posti da riservare a selezione di personale interno, sulla base di una verifica delle seguenti condizioni:

- Esistenza di competenze e profili professionali conseguiti da personale in servizio attraverso interventi di formazione, attuati nell'ambito del Programma di Formazione del personale di Ateneo o riconosciuti dall'Amministrazione;
- Esistenza di competenze già maturate da personale in servizio, legate a esperienze lavorative coerenti con i profili professionali e con le posizioni richieste, anche se con inquadramento in categoria inferiore.

L'Amministrazione si doterà di una apposita banca dati in cui saranno inserite tutte le informazioni relative alle competenze professionali acquisite dal personale in servizio. La banca dati farà parte del sistema informativo che verrà utilizzato per l'attuazione delle politiche di sviluppo formativo e di carriera del personale.

In sede di determinazione dell'organico di Ateneo sarà tenuta in considerazione la congruenza delle trasformazioni individuate con il modello organico e la situazione esistente presso altri Atenei italiani con cui è possibile il confronto. La determinazione dei nuovi posti da attribuire alle strutture e lo stato dell'occupazione saranno oggetto di informazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali (art.6 comma 3 punto d).

Art.5 - Formazione professionale del personale (art.45 del CCNL)

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale tecnico amministrativo è assunta dall'Amministrazione come metodo permanente di costante adeguamento delle competenze all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo, tecnologico e operativo di riferimento.

Nel triennio a tutto il personale sarà offerta l'opportunità di seguire, nell'ambito di un più ampio percorso formativo, almeno un corso di formazione che, se completato dal dipendente, darà luogo crediti formativi validi per:

la progressione economica all'interno delle categorie (art.59 comma 2 lettera a);

la valutazione dei titoli per la selezione ai fini della progressione verticale (art.57).

L'efficacia della formazione, in termini di miglioramento delle prestazioni individuali, sarà valutata nella scheda annuale di valutazione delle prestazioni individuali.

I percorsi formativi che interessano le diverse categorie ed aree di personale saranno individuati all'interno di un piano di formazione predisposto da una apposita Commissione di Ateneo che terrà conto delle priorità e degli obiettivi derivati dal modello organico di Ateneo.

La struttura del piano di formazione prevederà tre livelli di intervento, di seguito descritti, che integreranno e completeranno un livello minimo di base da assicurare ai nuovi assunti:

- Formazione di base volta a sviluppare e aggiornare le conoscenze necessarie per lo svolgimento della funzione assegnata, coerentemente con l'evoluzione nel tempo del livello di servizio atteso;
- Formazione specialistica mirata e centrata su specifiche competenze e strumenti, necessari per costruire determinate figure professionali, anche mediante interventi differenziati e integrati;
- Formazione organizzativa e gestionale volta a sviluppare conoscenze, tecniche e comportamenti organizzativi coerenti con l'evolversi della complessità e della flessibilità dell'organizzazione e necessari, ai vari livelli di responsabilità, per gestire le risorse umane, economiche e strumentali.

Il piano di indirizzo generale (triennale) della formazione sarà oggetto di contrattazione con le Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art.4 comma 2 (lettera e) e dovrà contenere:

- i criteri di valorizzazione dei crediti formativi da attribuire ai singoli corsi;
- le regole ed i criteri di selezione per l'accesso ai corsi di iniziativa dell'Amministrazione;
- i criteri di valorizzazione delle iniziative formative esterne.

Il 1° Piano generale di indirizzo sarà approvato entro il 31 dicembre 2001.

Il piano generale sarà seguito da programmi attuativi annuali dei corsi di formazione che saranno definiti dall'Amministrazione, sentita la Commissione di Ateneo competente, entro Dicembre di ogni anno, sulla base di una rilevazione delle esigenze individuate dalle strutture di Ateneo. Nel successivo mese di giugno di ogni anno è previsto un incontro con le Rappresentanze Sindacali, art. 6 comma 4, del CCNL, per la verifica dello stato di attuazione del programma di formazione.

Art.6 - Progressione economica all'interno della categoria (art.56)

La progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 56, è una progressione di tipo retributivo, legata all'accresciuta competenza professionale pur nell'ambito dello stesso livello di responsabilità e del profilo professionale.

Per la determinazione dei criteri generali da adottare per la selezione di cui all'art. 59 si propone di mantenere i requisiti e gli indicatori ponderati come definiti ai commi 2 e 3 dello stesso articolo del CCNL.

Per valutare l'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa (punto b) verrà richiesto al dipendente il curriculum personale che descriva il percorso lavorativo effettuato.

Per la valutazione del punto C (qualità delle prestazioni individuali) sarà compilata dal responsabile della struttura del dipendente una apposita scheda di valutazione che prende in considerazione i seguenti aspetti:

- orientamento al risultato, tempestività e qualità delle prestazioni
- partecipazione e qualità della collaborazione all'attività di gruppo
- flessibilità operativa e adattamento al contesto lavorativo
- assunzione di responsabilità individuale, capacità di innovazione, propensione al cambiamento e all'auto apprendimento
- capacità di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione.

La valutazione sarà effettuata ogni anno (entro il 30 giugno) dal responsabile della struttura di appartenenza, attribuendo un punteggio ad ogni voce contenuta nella scheda che, ai fini della selezione prevista dall'art.59, sarà sommato rispettando gli indicatori ponderati delle singole categorie.

Il processo di selezione sarà supportato da un Sistema Informativo per lo sviluppo del personale che prevede informazioni reperibili direttamente dall'Amministrazione, derivanti dai provvedimenti amministrativi e dai processi di formazione del personale. Queste informazioni potranno essere integrate con ulteriore documentazione fornita dal dipendente relativa ai titoli culturali e professionali acquisiti.

Il sistema informativo sarà così articolato:

- sistema dei Crediti formativi;
- sistema degli incarichi di responsabilità gestionale o specialistica, funzioni attribuite, partecipazione a progetti, valutazioni di risultato per la categoria EP;
- sistema della valutazione annuale della qualità delle prestazioni individuali fornita dai responsabili di struttura;
- sistema delle carriere, per l'individuazione dell'anzianità di servizio;
- sistema dei titoli culturali e professionali significativi per lo sviluppo delle competenze del dipendente.

Il numero degli accessi alla progressione retributiva orizzontale è determinato annualmente dalle esigenze di crescita professionale per ogni area/categoria di personale e dalle disponibilità del budget di Ateneo circa i livelli di spesa obbligatoria.

Nell'anno 2001 a tutto il personale che, alla data del 9 agosto 2000, aveva maturato un'anzianità di almeno 3 anni nell'ex livello di appartenenza, sarà attribuita, con i meccanismi previsti dal CCNL e secondo le modalità sopra indicate, una posizione economica superiore all'interno della categoria. L'inquadramento economico avrà decorrenza 1° Gennaio 2001.

Sono esclusi:

- il personale che ha già goduto dei passaggi di categoria o di posizione economica a seguito di corsi concorso;
- il personale che ha beneficiato del passaggio di categoria ai sensi dei commi 3 e 4 dell'articolo 74 del CCNL;
- il personale che ha beneficiato del passaggio economico da B1 a B2;

Art.7 - Progressione verticale (art.57 del CCNL)

Il comma 6 dell'art. 57 prevede che il numero dei posti di organico da destinare ai passaggi alla categoria superiore da parte di personale in servizio sia pari al 50% del totale dei posti assegnati da coprire calcolati su base annua.

Per l'anno 2001 i posti da riservare a concorsi interni sono determinati nella misura del 50% dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'applicazione dell'articolo 57 nell'anno 2001 e 2002 le regole previste dal Regolamento di Ateneo per l'accesso ai ruoli del personale tecnico - amministrativo saranno modificate come segue:

- L'anzianità necessaria per l'accesso a concorso riservato è di 5 anni nella categoria di appartenenza alla data della scadenza del bando;
- La selezione avverrà tramite:
 - valutazione dei titoli e dell'esperienza professionale, a cui sarà attribuito il 70% del punteggio complessivo;
 - prove d'esame, a cui sarà attribuito il 30% del punteggio complessivo. Per il passaggio dalla categoria B alla categoria C si prevede una prova pratica; per il passaggio dalla categoria C alla categoria D una prova teorico pratica e colloquio; per il passaggio dalla categoria D alla categoria EP una prova scritta teorico pratica e colloquio.

Il punteggio complessivo sarà di 100 punti:

- il punteggio massimo per i titoli e l'esperienza professionale sarà di 70 punti (riservato il 50% ai titoli ed il 50 % al curriculum);
- il punteggio massimo per la prova sarà di 30 punti con punteggio minimo 18 (ove sono previste due prove il punteggio è dato dalla media delle due);

La valutazione dei titoli e del curriculum professionale sarà centrata sui seguenti elementi con i relativi punteggi massimi:

A) Ai titoli 35 punti:

a1) Anzianità di servizio nell'ex livello di appartenenza (fino ad un massimo di 20 punti):

- Per l'ex IV livello 1 punto per anno di servizio
- Per l'ex VI livello 1 punto per anno di servizio
- Per l'ex VII livello 2 punti per anno di servizio
- Per l'ex VIII livello 1 punto per anno di servizio

a2) Idoneità acquisita in concorso pubblico, corso concorso o concorso riservato per la categoria o l'ex livello superiore (fino ad un massimo di 8 punti):

- Per l'ex IV livello 4 punti
- Per l'ex VI livello 4 punti
- Per l'ex VII livello 8 punti
- Per l'ex VIII livello 4 punti

a3) Possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria del posto messo a concorso (fino ad un massimo di 7 punti)

- Per tutti i livelli 7 punti.

B) Curriculum professionale: fino a 35 punti.

Il curriculum si compone di tre parti:

- b1) (fino ad un massimo di 20 punti) una prima parte contenente la descrizione sintetica delle esperienze professionali con la dichiarazione delle attività e delle mansioni svolte – redatta sia dall'interessato che dal responsabile della struttura. La scheda redatta dal responsabile della struttura di appartenenza dovrà contenere la descrizione puntuale delle esperienze professionali nonché delle attività e delle mansioni svolte dal dipendente atte a descriverne la professionalità acquisita ed il ruolo;
- b2) (fino ad un massimo di 5 punti) una seconda parte contenente l'elenco dei titoli culturali relativi a corsi di formazione interni o esterni all'Ateneo, al possesso di diplomi post - laurea, titoli di master o di scuole di specializzazione inerenti la posizione messa a concorso; l'elenco dovrà essere adeguatamente certificato;
- b3) (fino ad un massimo di 10 punti) una terza parte contenente gli incarichi ricoperti e la partecipazione a progetti o ricerche svolte nell'Ateneo, corredati da adeguata certificazione (atti dell'amministrazione, delibere di incarico, pubblicazioni ecc.).

Per l'anno 2002, stabilito il budget economico disponibile e fermi restando i criteri e le regole di selezione, l'identificazione dei posti, da parte del C.d.A., potrà essere supportata dall'analisi dei fabbisogni emergenti dall'elaborazione del "modello Organico".

Dall'anno 2003 si applicheranno le regole previste dal regolamento per l'accesso ai ruoli del personale tecnico amministrativo.

L'individuazione delle categorie e delle aree su cui bandire i posti da riservare sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, coerentemente con il modello organico di Ateneo, tenendo conto delle professionalità esistenti rilevate sulla base di una verifica condotta dall'Amministrazione. L'esito di tale verifica sarà oggetto di informazione preventiva con le Rappresentanze Sindacali.

Art.8 - Progressione verticale in applicazione di norme finali transitorie (Art.74)

L'applicazione del comma 5 di questo articolo è finalizzata a sanare alcune situazioni che non hanno potuto usufruire degli automatismi di inquadramento in categoria superiore previsti dal contratto e dal precedente sistema dei corsi concorso adottato dall'Ateneo.

I criteri che verranno utilizzati per l'accesso alle procedure di selezione saranno i seguenti:

- gli ex V livelli esclusi dal comma 3, con almeno 5 anni di anzianità nella qualifica di appartenenza alla data del 9 agosto 2000;
- il personale appartenente alla qualifiche ex VII ed ex VIII qualifica, con almeno 5 anni di anzianità nella qualifica di appartenenza al 9 agosto 2000.

Le disponibilità economiche previste dal contratto consentono un contingente di posti così distribuito:

48 posti per il passaggio da ex V a C1;

48 posti per il passaggio da ex VII a D1 ;

8 posti per il passaggio da ex VIII a EP1.

Le procedure selettive, sulla base di un bando di concorso, saranno svolte secondo il metodo della valutazione comparativa dei titoli.

I titoli valutabili ai fini della procedura di selezione sono i seguenti:

1. Incarico formalizzato, già acquisito al 9 agosto 2000, relativo a:
 - personale appartenente alla qualifiche ex VII che svolge funzioni di responsabile di unità organizzativa presso l'Amministrazione centrale e Biblioteche o incarichi di responsabilità specialistiche nelle strutture decentrate;
 - personale di qualifica ex VIII che ricopra posizioni di responsabilità gestionale di coordinamento di Ufficio o Direttori di biblioteca d'Area.
2. Anni di anzianità nell'incarico previsti esclusivamente per il passaggio dall'ex livello VII alla categoria D e dall'ex livello VIII alla categoria EP. Il punteggio è attribuito in caso di anzianità nell'incarico alla data del 09.08.2000 superiore a tre anni.
3. Anni di anzianità di servizio per il passaggio dall'ex V livello alla categoria C;
4. Idoneità alla categoria superiore, acquisita in concorsi pubblici, riservati o corsi concorso.
5. Titoli culturali e professionali certificati relativi ad attività di docenza in corsi di formazione interni o esterni all'Ateneo, pubblicazioni, collaborazioni esterne, corsi di formazione, di perfezionamento o di specializzazione, dottorato di ricerca.
6. Possesso del titolo di studio previsto per l'accesso alla categoria superiore.

Il punteggio massimo da attribuire ai titoli è di 100 punti come ripartito nella tabella (allegato 3).

Art.9 – Retribuzione accessoria e sistema incentivante

9.1 Produttività collettiva (Art. 67)

I compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi correlati al merito e all'impegno di gruppo saranno correlati alla misurazione quantitativa e qualitativa dei risultati relativi a:

- attività e obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza;
- standard di produttività, tempestività e qualità definiti in fase di programmazione;
- capacità di innovare e migliorare i processi interni nel conseguimento degli obiettivi, dimostrata dal gruppo e misurabile in termini di recupero di efficienza anche attraverso confronti con gli anni precedenti.

La nuova produttività collettiva decorre dal 1.1.2000 per l'anno 2001 sarà richiesta una rendicontazione delle attività svolte e dei relativi indicatori di risultato.

9.2 Produttività individuale (Art. 67)

A tutto il personale che alla data del 9/08/2000 ha maturato una anzianità di servizio di almeno 6 anni nel ex livello di appartenenza sarà riconosciuta, a titolo di anticipazione, un'indennità di produttività individuale nelle seguenti misure:

- il 60% della differenza esistente tra il valore della posizione economica in godimento e quella immediatamente successiva per coloro che abbiano maturato alla data del 09.08.2000 un'anzianità di almeno 6 anni nell'ex livello di appartenenza;
- il 75% della differenza esistente tra il valore della posizione economica in godimento e quella immediatamente successiva per coloro i quali abbiano maturato alla data del 09.08.2000 un'anzianità di almeno 10 anni nell'ex livello di appartenenza;
- il 90% della differenza esistente tra il valore della posizione economica in godimento e quella immediatamente successiva per il personale che abbia maturato alla data del 09.08.2000 un'anzianità superiore a 12 anni nell'ex livello di appartenenza.

L'indennità verrà riassorbita al momento del passaggio nella posizione economica superiore o nell'eventuale passaggio di categoria.

Per l'attribuzione dell'indennità di produttività individuale, oltre alle anzianità richiamate, saranno utilizzati i medesimi parametri valutativi contenuti nella scheda della "qualità delle prestazioni individuali" del punto c, dell'art.6 del presente contratto decentrato.

Ad ogni parametro si potrà attribuire un punteggio da 0 a 5; per accedere all'indennità è necessario raggiungere almeno un totale di 10 punti. La valutazione sarà effettuata ogni anno dal responsabile della struttura di appartenenza entro il 30 giugno. Il dipendente può, entro 15 giorni da tale termine, formulare proprie osservazioni sulle quali dovrà essere acquisito il parere di un apposito comitato presieduto dal Direttore Amministrativo. L'indennità avrà decorrenza dal 1° settembre 2001.

Questo istituto contrattuale non si applica:

- al personale che ha già goduto dei passaggi di categoria o di posizione economica a seguito di corsi concorso fatta eccezione dei passaggi da B2 a B3;
- al personale che ha beneficiato del passaggio di categoria ai sensi dei commi 3 e 4 dell'articolo 74 del CCNL;
- al personale che ha beneficiato del passaggio economico da B1 a B2;

9.3 Indennità di responsabilità per le cat. B - C - D art.63 (Allegato 1)

L'indennità di responsabilità è differenziata in relazione al tipo e al livello di responsabilità gestionale o di funzione specialistica previsto dal modello organizzativo di Ateneo o da disposizioni ufficiali dell'Amministrazione.

L'indennità verrà attribuita al personale che ricopre:

- posizioni con responsabilità gestionale di tipo amministrativo, contabile o tecnica che prevedono il coordinamento di unità organizzative, cui sono assegnate unità di personale, per lo svolgimento di procedimenti amministrativi, contabili, di funzioni tecniche, di un servizi specifici di supporto alla ricerca e alla didattica (Segretario Amministrativo di dipartimento, Capo Ufficio, Responsabile di Biblioteca d'area, Capo servizio, Capo sezione, Responsabile di Laboratorio o Servizio di supporto alla ricerca e alla didattica nella Facoltà, nelle strutture Interdipartimentali, nei Dipartimenti e Istituti).
- Incarichi o funzioni specialistiche che definiscono una responsabilità specifica individuata e riferita ai risultati (titolare di funzione specialistica complessa nell'ambito delle attività amministrative o tecnico-scientifiche, titolare di un secondo incarico di Segretario di Dipartimento, titolare di funzione specialistica nell'ambito delle attività amministrative o tecnico-scientifiche, responsabile di Progetto, titolare di funzione di sportello di segreterie studenti).

La misura delle indennità di responsabilità è determinata a livello d'Ateneo, in base ai diversi gradi di responsabilità e tiene conto della cumulabilità di un'altra indennità di incarico e che è prevista una ulteriore quota per queste categorie per la produttività collettiva ed il lavoro straordinario.

Per l'anno 2000 l'indennità di funzione sostitutiva dell'indennità di responsabilità sarà erogata sulla base dello stesso budget dell'anno 1999 al personale che ricopre le posizioni già individuate formalmente e riconosciute per l'anno 1999.

Per l'anno 2001 l'indennità di responsabilità sarà erogata sulla base di una nuova rilevazione delle posizioni e degli incarichi formalizzati per lo stesso anno secondo le classificazioni sopra citate.

La definizione delle posizioni e degli incarichi di responsabilità dovrà essere coerente con il modello di organico approvato. La proposta di attribuzione dell'incarico di responsabilità dovrà essere formulata dal responsabile della struttura e approvata, qualora esista, dal Consiglio della struttura stessa. Sulla base di tali atti, se l'attribuzione dell'incarico è coerente con le risorse a disposizione, sarà recepita con ordinanza o lettera d'incarico del Direttore Amministrativo.

Tutti i risparmi relativi verranno riportati nello stesso fondo per l'anno successivo.

9.4 Retribuzione di posizione e di risultato per la cat. EP – art. 62 (Allegato 2)

La retribuzione di posizione cat. EP è riferita alle seguenti tipologie di posizione, in base al livello di responsabilità connesso a:

- Posizioni di responsabilità gestionali che prevedono funzioni di coordinamento e responsabilità sulle risorse e sui risultati, di coordinamento di unità organizzative complesse per articolazione organizzativa interna, o specializzazione o differenziazione delle funzioni; (Capo Divisione; Responsabile di Centro servizi di Ateneo, Capo Ufficio, Direttore di biblioteca d'Area, responsabile di struttura complessa per la ricerca o la didattica).
- Incarichi di responsabilità per lo svolgimento di funzioni di contenuto specialistico elevato che comportano una responsabilità diretta sulla conduzione di attrezzature complesse e di procedimenti di laboratorio con certificazione esterna.

La misura delle retribuzioni di responsabilità è determinata a livello d'Ateneo, in base ai diversi gradi di responsabilità.

Gli incarichi relativi a tali posizioni sono attribuiti formalmente dal Direttore Amministrativo come previsto dall'art.9.3.

I criteri di valutazione delle posizioni, per la graduazione dell'indennità in base al livello di responsabilità devono tener conto dei seguenti elementi:

- collocazione organizzativa (livello di dipendenza, autonomia, articolazione della struttura, dimensione/livello di professionalità dell'organico)
- complessità del ruolo di coordinamento o della funzione specialistica (differenziazione / omogeneità delle attività, criticità delle funzioni)
- complessità del contesto operativo in relazione a: prevedibilità, ripetitività, relazioni esterne, problem solving;
- complessità dei procedimenti o dei processi gestiti.

Retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 61 e 62, si propone nella misura del 20% dell'indennità di posizione.

La valutazione negativa dei risultati può portare alla revoca dell'incarico e alla perdita della retribuzione accessoria ad eccezione della retribuzione nella misura minima.

La classificazione riportata in allegato verrà utilizzata per l'anno 2000 riconducendo in questa classificazione le posizioni o gli incarichi di responsabilità rilevati per l'anno 1999.

9. 5 Retribuzione per attività comportanti oneri, rischi o disagi

1. - Le attività che prevedono il pagamento di una indennità sono quelle relative all'orario di lavoro disagiato, all'orario di lavoro svolto in turni alternati, all'orario prolungato dei portieri, alla pronta reperibilità degli addetti agli impianti tecnologici e ai servizi di mobilità del rettorato e alle attività svolte dagli addetti agli interventi di emergenza. Le indennità di orario disagiato, di turno, di reperibilità, già presenti nei precedenti contratti di lavoro, vengono rivalutate economicamente. La nuova indennità di orario disagiato dei portieri, che sostituisce il lavoro straordinario e l'indennità di lavoro disagiato, e l'indennità per gli addetti alle emergenze sono determinate secondo quanto riportato nella tabella seguente:

Indennità		
Indennità per lavoro disagiato	L. 7.000	Per ogni giorno di lavoro con orario disagiato
Indennità di reperibilità	L. 7.000	Per ogni giorno di reperibilità
Indennità per orario disagiato dei portieri	L. 600.000	Mensili - con quattro settimane di orario prolungato
Indennità addetti alle emergenze	L. 300.000	Per anno
Indennità di turno	L. 24.000	Giornaliere - per un massimo di 12 turni al mese

2. - Le nuove indennità ed i nuovi valori decorrono dal 1 luglio 2001.

Art.10 - Servizio sostitutivo di mensa

Incremento del contributo a partire dal 01.07.2001 a carico del bilancio dell'Università di Lit. 1.000 in aggiunta a quello già previsto in base ai precedenti accordi. Le parti concordano che entro il mese di giugno 2002 sarà effettuata una verifica sulla misura del contributo a carico dell'Amministrazione, in previsione della scadenza del contratto con la società Sodexho Pass. Alla scadenza del contratto l'Amministrazione si propone di erogare un ticket di valore pari a quello della quota a carico dell'Amministrazione.

Art.11 - Orario di lavoro

1. - Le parti nel confermare i precedenti accordi in materia di orario di lavoro concordano sulla necessità di affrontare, in una apposita seduta di contrattazione, da tenersi entro il mese di ottobre 2001, le materie relative alla durata della pausa mensa, ai regimi di flessibilità dell'orario di lavoro e alle modalità di svolgimento dei riposi compensativi.

2. - Nella stessa seduta saranno affrontate le questioni relative alla riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista.

Art.12 – Interventi a favore dei lavoratori disabili

1. - L'Amministrazione si impegna ad agevolare, attraverso l'opera del proprio **Servizio Disabilità e Handicap**, i lavoratori disabili nel trasporto e nell'accompagnamento nei diversi luoghi di lavoro, a favorirne il pieno inserimento nella Struttura lavorativa, adeguando l'ambiente di lavoro e gli strumenti a disposizione del lavoratore in modo da facilitare e favorire lo svolgimento delle attività e consentire la piena valorizzazione delle proprie abilità.
2. - Al fine di garantire la copertura dei posti previsti dalla legge n. 68/1999, secondo quanto previsto dalla convenzione in via di approvazione con il Ministero del Lavoro, e per favorire il miglior inserimento dei lavoratori disabili nei diversi contesti lavorativi dell'Ateneo, si ritiene opportuno definire singoli progetti che prendano in considerazione le caratteristiche dell'ambiente di lavoro, le attività che meglio possono assicurare l'adattamento del lavoratore disabile, anche in ragione di specifiche disabilità, e le azioni di sostegno che si ritiene di dover attivare in relazione alle particolari condizioni di disabilità previste. All'attività di progettazione deve partecipare la struttura interessata al posto da ricoprire, in modo che si determini una convergenza tra esigenze lavorative e organizzative richieste ed abilità del lavoratore da assumere.
3. - Le parti concordano sulla necessità di promuovere interventi di sostegno a favore dei dipendenti in particolari condizioni di disagio psicologico e di individuare, con il supporto dei servizi territoriali, le migliori soluzioni lavorative e i compiti e le attività più adatte ad agevolare il recupero del lavoratore. Le azioni possono prevedere, in armonia con quanto stabilito dal medico di fiducia del dipendente e sentito il medico competente, particolari forme di elasticità nello svolgimento dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

..*.*.*.*.*.*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti convengono sull'opportunità di verificare congiuntamente l'applicazione delle disposizioni previste da leggi e contratti per il personale universitario in servizio presso enti ospedalieri.

Le parti concordano sull'avvio di un confronto entro il mese di Ottobre al fine di regolamentare di intesa con la Regione e con gli enti ospedalieri l'utilizzo del personale non medico operante presso gli stessi Enti.

Milano, 18.07.2001

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

TIPO RESPONSABILITA'	LIVELLO	AMMINISTRAZIONE DIPARTIMENTI	AMMINISTRAZIONE	BIBLIOTECHE	FACOLTA' ISTITUTI DIPARTIMENTI
GESTIONALE	I LIVELLO (L.6.000.000)	Segretario Dipartimento complesso (responsabile di procedimento e risorse finanziarie, definito in base a n.° docenti-spesa annua -n.° contratti)	Capo Ufficio complesso (responsabile coordinamento di personale, di procedimento e risultato, definito in base a collocazione org.va-n.° sezioni - n.° qual.personale-complexità dei procedimenti - differenziazione attività - varianza/non ripetitività delle attività)	Responsabile di biblioteca d'area (n.° biblioteche coordinate, n.° personale, n.° utenti, n.° servizi diversificati)	Responsabile di Laboratorio o Servizio di Facoltà o Interdipartimentale (Responsabile di coordinamento di una struttura e di personale assegnato- Responsabile del funzionamento secondo esigenze dell'utenza e rispetto di norme specifiche etiche, sanitarie e di sicurezza, definito da n.° e qualifica del personale - differenziazione utenza - specializzazione - unicità della posizione nell'ambito del servizio).
	II LIVELLO (L.4.000.000)	Segretario Dipartimento semplice (responsabile di procedimento e risorse finanziarie, definito in base a n.° docenti-spesa annua -n.° contratti)	Capo Ufficio semplice (responsabile di coordinamento di personale, di procedimento semplice e risultato, definito in base a collocazione org.va -n.° sezioni - n.° qualifica personale- attività omogenea - bassa varianza)		Responsabile di Laboratorio o Servizio dipartimentale o di Istituto (Responsabile del coordinamento di una struttura o un servizio con personale assegnato, definito in base a n° e qualifica di personale -livello specialistico - unicità della posizione nell'ambito del servizio)

	<p>III LIVELLO (L.3.500.000)</p>		<p>Capo servizio o sezione complessa (responsabile di coordinamento di personale e di linee di attività omogenee con natura di servizio a strutture dell'Ateneo, definito in base a collocazione org.va - n.º e qualifica del personale - dimensione delle risorse e dell'utenza - criticità e livello specialistico del servizio - differenziazione delle attività o con responsabilità di procedimento complesso)</p>		
	<p>IV LIVELLO (L.2.000.000)</p>		<p>Capo servizio o sezione semplice (responsabile di coordinamento di personale e di linee di attività omogenee con natura di servizio a strutture dell'Ateneo- definito in base collocazione org.va- n.º e qualifica del personale - dimensione delle risorse e dell'utenza - criticità e livello specialistico del servizio - differenziazione delle attività)</p>	<p>Capo servizio o sezione semplice nell'ambito di biblioteche d'Area complesse</p>	

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

TIPO DI RESPONSABILITA'	LIVELLO	AMMINISTRAZIONE DIPARTIMENTI	AMMINISTRAZIONE CENTRALE BIBLIOTECHE	FACOLTA' ISTITUTI DIPARTIMENTI
INCARICHI E FUNZIONI SPECIALISTICHE	I LIVELLO (L.4.000.000)		Titolare di funzione specialistica complessa (Responsabile di funzione che implica una professionalità specifica, responsabilità con rilevanza esterna, responsabilità giuridica o legata ad adempimenti previsti dalle normative in vigore)	Titolare di funzione specialistica complessa (responsabile unico nell'ambito di un laboratorio o di un insieme omogeneo di laboratori sulla conduzione e gestione di una grande attrezzatura o di un insieme di attrezzature complesse con utenza diversificata e certificazione esterna)
	II LIVELLO (L.2.000.000)	Titolare di 2° incarico di Segretario Amministrativo Dipartimento	Titolare di funzione specialistica o Responsabile di Progetto (Responsabile del raggiungimento degli obiettivi di progetto o di funzione assegnata nei tempi e con gli standard qualitativi attesi.)	Titolare di funzione specialistica o responsabile di progetto (responsabile unico, nell'ambito della struttura, dello svogimento in autonomia di un servizio essenziale che richiede competenze specialistiche e adeguata applicazione di norme di igiene e di sicurezza)

	III LIVELLO (L.1.500.000)		Titolare di Funzione di Sportello di Segreterie Studenti (assistenza diretta allo studente per i procedimenti amministrativi di gestione della carriera - turni di almeno 12 ore settimanali o monte ore annuo equivalente - responsabilità della continuità del servizio, della efficacia della prestazione fornita e correttezza della comunicazione all'utente)
--	------------------------------	--	---

ALLEGATO 2 – Indennità di responsabilità categoria EP

TIPO DI RESPONSABILITA'	LIVELLO	AMMINISTRAZIONE	BIBLIOTECHE	FACOLTA' ISTITUTI DIPARTIMENTI
GESTIONALE	I LIVELLO (L.25.000.000)	Capo Divisione		
	II LIVELLO (L.18.000.000)	Direttore di Centro di servizi di Ateneo		
	III LIVELLO (L.15.000.000)	Capo Ufficio	Responsabile di biblioteca d'area	Responsabile di struttura complessa (responsabile unico nell'ambito di una struttura di Facoltà o Interdipartimentale a supporto alla ricerca o alla didattica con personale assegnato - competenze specialistiche - utenza diversificata - certificazione esterna)
INCARICHI E FUNZIONI SPECIALISTICHE	IV LIVELLO (L.8.000.000)			Responsabile di attrezzature complesse (responsabile unico, nell'ambito di un laboratorio o di un insieme omogeneo di laboratori, della conduzione gestione di grandi attrezzature, con utenza diversificata e responsabilità di procedimento di laboratorio con certificazione esterna)
INDENNITA' MINIMA	LIVELLO MINIMO (L.6.000.000)	EP senza incarichi o responsabilità di posizione		

Allegato 3 – Punteggi attribuibili ai titoli previsti per l'applicazione dell'art.74

	Titoli	Passaggio da V a C	Passaggio da VII a D	Passaggio da VIII a EP
1	Incarico formalizzato	30	45	55
2	Anni di anzianità nell'incarico		10	15
3	Anni di anzianità	10		
4	Idoneità concorsuale	30	10	10
5	Titoli culturali e professionali	15	25	15
6	Titolo di studio	15	10	5
	Totale	100	100	100

Passaggio da V a C

Per il passaggio dal V livello alla Categoria C sono stati considerati prevalenti gli elementi oggettivi quali:

- l'idoneità concorsuale, come prova di acquisita maturità professionale;
- titolo di studio;
- anni di anzianità;
- l'incarico formalizzato per la presente categoria ha un peso ridotto in quanto non caratterizza la maggiore professionalità acquisita da questa categoria;

Passaggio da VII a D

Per il passaggio dal VII livello alla Categoria D sono stati considerati prevalenti gli elementi quali:

- Incarico formalizzato rappresenta un elemento certo di dimostrata competenza professionale;
- un'ulteriore valutazione degli anni di anzianità nell'incarico come conferma e indice di consolidata esperienza e maturità professionale in particolare per la categoria amministrativa;
- per valutare a pieno anche le attività tecniche si è scelto di valutare adeguatamente anche il peso dei titoli professionali e culturali;

Passaggio da VIII a EP

Per il passaggio dal VIII livello alla Categoria EP è stato considerato esclusivamente il peso da attribuire all'incarico formalizzato come unico elemento oggettivo e certo di competenza professionale. Anche in questo caso si è previsto un'ulteriore valutazione degli anni di anzianità nell'incarico indice di consolidata esperienza e maturità professionale;

TABELLA "A"

DETERMINAZIONE DEI FONDI A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Risorse del trattamento accessorio anno 1996	4.782.338.269	
1% del monte salari 1995 ex art. 67, punto 1/b	649.384.110	
0,6% monte salari 1995 ex art. 67, punto 1/a	389.630.466	
Art.13, 3° comma, Dpr 319/90	613.333.333	
Totale risorse dell'anno 1999		6.434.686.178

Anno 2000

Totale iniziale delle risorse relative all'anno 1999		6.434.686.178
Da tale cifra vengono detratti i seguenti importi:		
Punto 1, lettera a), art.67:		-3.596.738.352
(2,92% del monte salari 1997)	(2.167.163.352)	
(compensi accessori I, II Ruolo tecnico e IX livello)	(272.575.000)	
(lavoro straordinario ex art.66 del CCNL)	(1.157.000.000)	
Finanziamento dal Fondo precedente		2.837.947.826
Monte salari 1997	(74.217.923.000)	
1,55% del monte salari 1997 ex art.67, punto 3		1.150.377.808
0,45% del monte salari 1997 ex art.70, punto 2		333.980.654
Risorse che il CCNL pone a carico dell'Ateneo		1.484.358.460
Risorse aggiuntive previste dal contratto:		
Lettera e), punto 1, art.67:		1.020.000.000
Indennità di funzione ex art.52 dello Statuto	1.020.000.000	
Lettera f), punto 1, art.67:		2.150.000.000
DL 255/81 - Fondo Comune d'Ateneo	2.150.000.000	
Art.68, lettera a), punto 2 - cessazioni dal servizio		67.221.000
Ex quota fondo miglioramento destinata alla cat. EP		272.575.000
Totale fondi artt.67 e 70 del CCNL '98-'01		7.832.102.286

Fondo art.66 del CCNL '98-'01		1.157.000.000
Totale generale fondi CCNL '98-'01		8.989.102.288

Fondo art.74, punto 7, per passaggi interni di categoria		222.653.759
Totale generale anno 2000		9.211.756.047

TABELLA "A" bis.

DETERMINAZIONE DEI FONDI A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Risorse del trattamento accessorio anno 1996	4.782.338.269	
1% del monte salari 1995 ex art. 67, punto 1/b	649.384.110	
0,6% monte salari 1995 ex art. 67, punto 1/a	389.630.466	
Art.13, 3° comma, Dpr 319/90	613.333.333	
Totale risorse dell'anno 1999		6.434.686.178

Anno 2001

Totale iniziale delle risorse relative all'anno 1999		6.434.686.178
Da tale cifra vengono detratti i seguenti importi:		
Punto 1, lettera a), art.67:		-3.596.738.352
(2,92% del monte salari 1997)	(2.167.163.352)	
(compensi accessori I, II Ruolo tecnico e IX livello)	(272.575.000)	
(lavoro straordinario ex art.66 del CCNL)	(1.157.000.000)	
Finanziamento dal Fondo precedente		2.837.947.826
Monte salari 1997	(74.217.923.000)	
1,55% del monte salari 1997 ex art.67, punto 3		1.150.377.808
0,45% del monte salari 1997 ex art.70, punto 2		333.980.654
Risorse che il CCNL pone a carico dell'Ateneo		1.484.358.460
Risorse aggiuntive previste dal contratto:		
Lettera e), punto 1, art.67:		1.020.000.000
Indennità di funzione ex art.52 dello Statuto	(1.020.000.000)	
Lettera f), punto 1, art.67:		2.800.000.000
DL 255/81 - Fondo Comune d'Ateneo	(2.800.000.000)	
Art.68, lettera a), punto 2 - cessazioni dal servizio		67.221.000
Ex quota fondo miglioramento destinata alla cat. EP		272.575.000
Totale fondi artt.67 e 70 del CCNL '98-'01		8.482.102.288

Fondo art.66 del CCNL '98-'01		1.157.000.000
Totale generale fondi CCNL '98-'01		9.639.102.288

Fondo art.74, punto 7, per passaggi interni di categoria		222.653.759
Totale generale anno 2001		9.861.756.047

TABELLA "B"

DISTRIBUZIONE TRA I DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI DEI FONDI A DISPOSIZIONE DELLA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA
(con verifica da effettuare entro la data di sottoscrizione definitiva)

		Salario accessorio 2000		Salario accessorio 2001	
		Budget		Budget	
Produttività collettiva		3,400		3,400	
Fondo di produttività individuale		0		0,650	
Progressione orizzontale		1,500	(*)	1,500	
Posizioni Organizzative e risultato		0,874		0,874	
Particolari Responsabilità		1,358		1,358	
Indennità contrattuali: turno		0,700	0,300	0,700	0,300
Indennità di orario disagiato portieri			0,150		0,150
Indennità di reperibilità			0,080		0,080
Indennità addetti alla sicurezza			0,100		0,100
Indennità di orario disagiato			0,070		0,070
Lavoro Straordinario		1,157		1,157	
Totale		8,989		9,639	

(*) La somma non utilizzata per progressione individuale nell'anno 2000 sarà ripartita secondo i criteri della produttività collettiva.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CISAPUNI ritiene che al fine di una corretta interpretazione del CCNL per permettere la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo sia sotto il profilo delle precedenti mansioni e esperienze acquisite, sia sotto il profilo professionale fornito, oltre che dall'esperienza, dal possesso del titolo di studio, non vi sia una completa identità di interpretazione comune con la controparte, in particolare sull'interpretazione dell'art.1 comma 1 nell'ambito di una prima applicazione di riqualificazione del su citato personale.

Ciò, riteniamo, si possa raggiungere, oltre che dall'applicazione dell'art. 74 del contratto e art. 6 e 9 del contratto decentrato di cui trattasi, con una adeguata prima applicazione di formazione che abbia come obiettivo la mobilità di classe economica nella categoria di appartenenza con la sola frequentazione e profitto (colloquio finale), escluso per i passaggi ad EP.

La CISAPUNI ritiene che tale formazione debba essere riconosciuta quale diritto a tutto il personale tecnico-amministrativo da svolgersi almeno nell'arco di un triennio, e sarà offerta nell'ambito di un ampio percorso formativo in modo che almeno un corso, se completato dal dipendente darà luogo a crediti formativi validi per la progressione economica e valutazione dei titoli (Il dipendente previo dichiarazione scritta potrà rifiutare la partecipazione alla formazione. Tale rifiuto non costituirà la perdita del diritto nel triennio successivo);

Altresì ritiene che in prima applicazione per il personale tecnico-amministrativo (escluso il personale di categoria EP), in servizio alla data del 9.8.2001, che non rientri nei passaggi previsti dal presente contratto decentrato, a parte l'applicazione dell'art. 6 comma 8 e dell'art. 9 escluso comma 9.4, si dovrebbe attuare, nell'arco del primo triennio, una formazione con la finalità di permettere il solo avanzamento di classe nella categoria di appartenenza previo percorsi formativi con le seguenti procedure:

- Percorsi formativi orientati all'accesso professionale (inserimento professionale) – obiettivo finale il passaggio di classe economica successivo previo frequenza del percorso all'85% delle ore di formazione e colloquio finale (categoria B);
- Percorsi formativi orientati al riposizionamento professionale nell'ambito del modello riorganizzativo dell'Università (riprogettazione dei comportamenti gestionali in relazione alla struttura organizzativa ed alla revisione del vigente ordinamento professionale) – obiettivo finale il passaggio di classe economica successivo previo frequenza del percorso pari al 90% delle ore di formazione e colloquio finale (categoria C);
- Percorsi formativi orientati all'apprendimento (di base e/o avanzato di nuove conoscenze, nuove tecnologie, di tecniche di comunicazioni – obiettivo finale il passaggio in classe economica successivo previo frequenza del percorso pari all'95% delle ore di formazione e colloquio finale (categoria D);

Tale formazione dovrebbe riguardare esclusivamente il personale tecnico-amministrativo con un'anzianità di almeno 3 anni alla data del 9.8.2001 nella classe economica inferiore escluso il personale che ha superato i recenti corsi concorsi, ma includendo gli idonei;

Un intervento in tal senso, si ritiene avrebbe riequilibrato le posizioni delle categorie B, C e D le quali o per mancanza di riferimento nel CCNL (esempio ex III, IV e VI livello) o per scarsità di posti a disposizione per passaggi di categoria (ex VII e VIII livello), a nostro parere, a normativa a regime potrebbero restare escluse da miglioramenti futuri di carriera.

DICHIARAZIONE A VERBALE

UIL e CISL esprimono profonda insoddisfazione in merito al contenuto dell'art.8 del presente contratto integrativo -Progressione verticale in applicazione di norme finali transitorie (art.74 CCNL)-

che non considera il superamento di concorsi per l'accesso alle ex qualifiche V e VII fra i titoli valutabili per il passaggio, rispettivamente, alle cat. C e D (come espressamente richiamato all'art.74 del CCNL, comma 5, lett. c), e che introduce quale titolo valutabile, con notevole peso soprattutto per le cat. C e D, il possesso del titolo di studio per l'accesso alle categorie, contrariamente a quanto indicato all'art.59, comma 2, lett. b, d, e, a cui si rinvia per i titoli da considerare, ove si prevedono solo ed esplicitamente i titoli di studio "ulteriori" rispetto a quelli previsti per l'accesso alle categorie stesse.