



---

---

## **BOZZA ARAN DEL 10 FEBBRAIO 2000**

### **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE UNIVERSITÀ**

**(quadriennio normativo 1998 – 2001; biennio economico 1998 - 1999)**

#### **PARTE PRIMA**

Titolo I – Disposizioni generali

Titolo II – Relazioni sindacali

Titolo III – Rapporto di lavoro

#### **PARTE SECONDA : REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

#### **PARTE TERZA: TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **PARTE PRIMA**

#### **TITOLO I**

##### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **ART. 1 – OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente CCNL intende porsi in linea di coerenza e di sostegno rispetto ai processi di innovazione, riforma e valorizzazione *delle risorse umane* e delle professionalità, in corso nelle Amministrazioni del comparto ed in particolare nelle Università. In tale quadro, esso si configura anche come opportunità per l'autonomia universitaria di disporre di ulteriori, più flessibili strumenti operativi per la riorganizzazione dei servizi tecnici ed amministrativi, allo scopo di renderli maggiormente funzionali alle finalità proprie dell'istituzione e di migliorarne la qualità, produttività e rispondenza ai bisogni degli utenti, in una visione unitaria della complessa ed articolata realtà della istituzione stessa.

Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti, appartenente al comparto del personale delle Università e delle altre istituzioni di cui all'articolo 9 del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, sottoscritto il 2 giugno 1998.

Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n. 29 del 1993.

Nel testo del presente contratto le istituzioni di cui al comma 2 sono denominate "amministrazioni".

## ART. 2 – DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 1998 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1999 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli articoli 51 e 52 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

Le amministrazioni sono tenute ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 30 giorni dalla data della stipulazione ai sensi del comma 2.

Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni conflittuali.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli articoli 51 e 52 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

In deroga al comma 1, il presente contratto scadrà per la parte economica, il 31. 12. 1999, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto *che portino le Amministrazioni del comparto ad una maggiore efficacia della loro funzione di alta formazione e ricerca scientifica.*

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di *singola* amministrazione:

- a. contrattazione collettiva *integrativa*, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
- b. informazione;
- c. concertazione;
- d. consultazione;
- e. interpretazione autentica dei contratti collettivi.

#### ART. 4 – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Le amministrazioni attivano, ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del decreto legislativo n. 29 del 1993, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) i criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale, in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a:

- i criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ad incentivazione di cui all'articolo **6, comma 2, lett. a)**, parte III in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;
- i criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.

b) i criteri generali per la corresponsione dei compensi, con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL;

c) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;

d) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, *nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia.*

e) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

f) criteri generali per la distribuzione e l'articolazione dell'orario di lavoro;

g) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, ad integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;

h) i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;

i) i criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio - assistenziali per il personale;

j) eventuali ulteriori criteri generali, in sostituzione e/o ad integrazione di quelli stabiliti dal presente CCNL, per la ripartizione dei fondi di cui all'**articolo**.....

k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;

l) eventuali ulteriori criteri per la valutazione delle prestazioni dei dipendenti, ai fini della progressione retributiva interna alla categoria, in sostituzione e/o ad integrazione di quanto previsto all'**articolo 5 (II parte)**.

*m) iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità;*

*n) criteri generali in materia di indennità di posizione, secondo quanto previsto dall'art. 47 CCNL 1996, comma 2. uanto previsto dall'art. 47, comma 2, CCNL 1996.*

3. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 3, comma 1, decorsi *sessanta* giorni dall'inizio *effettivo* delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere a) (**NO:?**), c), d), e), f), g), j), l). \*

4. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o *che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione*. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

\* Vanno definiti nel CCNL criteri eventualmente immediatamente applicabili.

## ART. 5 – TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'**articolo 9** per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Le Amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 21.5.1996 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascuna Amministrazione del contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo.

## ART. 6 - INFORMAZIONE

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. Ciascuna Amministrazione fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui **all'articolo 10** in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. Le amministrazioni *sono tenute a fornire* un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:

a) regolamenti d'Ateneo, e loro eventuali modifiche;

b) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio, anche nelle singole strutture;

c) definizione dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche;

d) verifica periodica della produttività delle strutture;

e) stato dell'occupazione e provvedimenti di variazione dell'organico;

f) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;

g) criteri generali inerenti l'organizzazione del lavoro, e le sue modifiche;

h) criteri generali per il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica;

i) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;

j) voci di bilancio preventivo d'Ateneo relative al personale, comprese variazioni di bilancio;

k) *criteri e linee generali per l'adozione delle forme contrattuali di lavoro subordinato previste dall'articolo 36, comma 7, del decreto legislativo n. 29/1993;*

l) *criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative.*

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva, *con frequenza almeno annuale*, ed ha per oggetto *i criteri e le linee generali* circa gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;

b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro (*rivedere alla luce del decreto.....*);

c) andamento generale della mobilità del personale;

d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli **articoli.....**;

f) andamento a consuntivo del ricorso *alle forme di lavoro di cui alla lettera k del comma 3*;

g) *materie oggetto di informazione preventiva.*

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore *secondo la normativa vigente.*

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

## ART. 7 - CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'**articolo 10**, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali per la disciplina nelle seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di servizio;

b) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative *e loro valutazione periodica*;

c) *graduazione delle posizioni organizzative*;

d) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei

progetti di telelavoro;

e) *valutazione ai fini della progressione verticale di cui all'articolo 4 (II parte);*

f) *individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 2, comma 5 (II parte)*

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. *Gli impegni concertati hanno per le parti carattere vincolante.*

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che le amministrazioni sono tenute a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di competenza, ai comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle disposizioni vigenti.

La composizione degli organismi previsti nel presente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

## ART. 8 – CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative, *in particolare dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 29/1993*, o da norme contrattuali.

In tali casi, l'amministrazione acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui **all'articolo 10**, senza particolari formalità *e con modalità tali da facilitarne l'espressione.*

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal d.lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

3. La consultazione si svolge altresì sulle seguenti materie:

–criteri generali sul contenuto e motivi dei contratti di fornitura di lavoro interinale;  
- programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico- amministrativo, fabbisogni quantitativi e/o qualitativi derivanti dalla costituzione di nuove strutture e relativi fabbisogni formativi.



## ART. 9 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato. Per le istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal Rettore o un suo delegato e dal direttore amministrativo o un suo delegato, ed è eventualmente integrata da ulteriori soggetti ove previsto dagli ordinamenti.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalle R.S.U.;
- dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di *comparto* firmatarie del presente CCNL;

3. Le amministrazioni possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

## ART. 10 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, ivi compresi quelli previsti dall'articolo 10, comma 3, del CCNL quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali stipulato il 7 agosto 1998, sono quelli previsti dall'articolo 10, comma 1, del medesimo accordo.

## ART. 11 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

## ART. 12 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato *rispettivamente* con le procedure di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 29/93 o con quelle previste dagli articoli 4 e 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

#### ART. 13 - CONTRIBUTI SINDACALI

(v. art. 15 CCNL Università 21.5.96)

#### ART. 14 – PARI OPPORTUNITA'

1. Sono confermati i comitati per le pari opportunità già insediati presso le amministrazioni, ai sensi delle disposizioni vigenti.

2. Nei casi in cui detti comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto. Le rappresentanze del personale nel seno degli stessi sono eletti secondo modalità previste dai singoli ordinamenti. I comitati possono iniziare la propria attività nella composizione formata con le rappresentanze elettive, in attesa della designazione delle componenti la cui nomina spetta all'amministrazione.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.

4. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale concertazione con le procedure individuate dal presente contratto.

5. Le amministrazioni garantiscono gli strumenti per il funzionamento dei comitati, mettendo immediatamente a loro disposizione idonei locali per la loro attività.

#### ART. 14 bis – SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E TUTELA DELLA PRIVACY

*1. Le Amministrazioni sono tenute a compiere gli atti formali necessari per eliminare fiscalità burocratiche che possano aggravare l'adempimento degli obblighi dei dipendenti, nonché per dare completa attuazione alle vigenti disposizioni in materia di semplificazione amministrativa e autocertificazione.*

*2. Le Amministrazioni sono tenute, altresì, alla tutela della privacy del dipendente, secondo le disposizioni vigenti, in particolare per quanto concerne le certificazioni mediche.*

### TITOLO III

#### RAPPORTO DI LAVORO

##### ART. 15 – IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

V. art. 16 CCNL Università 21.5.1996

*E' abrogato il comma 7 dell'art. 16 del CCNL 1996.*

##### ART. 17 – PERIODO DI PROVA

V. art. 17 CCNL Università 21.5.1996

##### ART. 18 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

v. art. 18 CCNL Università 21. 5. 1996

*Approfondire con normativa successiva*

##### ART. 19 – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

v. art. 19 CCNL Università 21.5.1996

- Il comma 6 è così sostituito: "Le amministrazioni, oltre alle assunzioni di cui al comma 1, possono effettuare, a seguito di apposite selezioni, assunzioni a tempo determinato, per una durata non superiore a cinque anni, per lo svolgimento di programmi di ricerca e per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse, di personale dotato delle professionalità necessarie all'attuazione dei programmi stessi, con trattamento economico fondamentale e accessorio rapportato ai corrispondenti profili professionali della amministrazioni. La realizzazione del programma o la scadenza del contratto, o comunque, il compimento del termine, comportano, a tutti gli effetti, la risoluzione del rapporto di lavoro.

*Del pari, le amministrazioni possono disporre con le stesse modalità assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento di programmi volti al miglioramento della qualità dei servizi e puntualmente definiti con riguardo a tempi, obiettivi e risorse."*

- Alla lettera d) del comma 11 è aggiunto il seguente periodo:

*"Ai dipendenti assunti con contratto di durata inferiore ad un anno spettano gli stessi permessi, proporzionalmente al servizio prestato salvo il caso del permesso retribuito per matrimonio."*

- Al comma 11 è aggiunta la seguente lettera e):

"Al personale di cui al presente comma si applicano le disposizioni di cui all'articolo 30 del presente CCNL".

- N.B.: Occorre definire il profilo del medico universitario e riformulare il comma 9 bis

## ART. 20 – TELELAVORO

Le amministrazioni potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale firmato il.....Nell'ambito di tali progetti, la contrattazione *integrativa* potrà definire forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso. Le Università, nell'ambito delle attività di cui all'articolo.....(formazione), avvalendosi delle competenze previste al loro interno, ove esistenti, ovvero ricorrendo a competenze esterne, organizzano iniziative di formazione nei confronti dei telelavoratori finalizzate al loro aggiornamento tecnico – professionale, alla tutela della sicurezza e della salute, e alla socializzazione. Tali iniziative di formazione sono programmate e organizzate con le modalità previste dall'articolo **4, comma 3, lett. c**, del presente CCNL.

## ART. 21 – LAVORO INTERINALE

1. Le Università possono utilizzare, *ai sensi della legge n. 196/1997 e successive modificazioni, tenendo presente in particolare l'articolo 2*, lavoratori temporanei per una percentuale media non superiore al.....del personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno.

2. Le Università possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'articolo 1, comma 2, lett. b) e c) della legge 24 giugno 1997, n. 196, anche nei seguenti casi:

a) punte di attività non fronteggiabili con il personale in servizio;

b) esecuzione di un'attività o di un servizio definito o predeterminato nel tempo, aventi carattere di straordinarietà, come per esempio quelli inerenti alla sostituzione o modifica del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di diversi sistemi di contabilità e di controllo di gestione, all'assistenza specifica nel campo della prevenzione e della sicurezza sul lavoro;

c) temporanea utilizzazione in posto vacante in organico per il periodo massimo di sei mesi, ovvero superiore nel caso in cui sia stata bandita la procedura per la copertura del posto e fino all'inserimento del vincitore.

3. Le Università non possono ricorrere alla fornitura di lavoro temporaneo nei casi in cui il divieto sia previsto dalla legge.

4. Le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi spettano ai lavoratori impegnati sulla base di contratti di fornitura nel caso in

cui essi abbiano partecipato al programma per un periodo superiore al.....% della sua durata complessiva e in proporzione al periodo stesso (**n. b.: collegare con articolo su salario accessorio**).

5. Le Università consultano preventivamente le RSU e le OO.SS. rappresentative sui criteri generali relativi al contenuto e ai motivi di ciascun contratto di fornitura che esse intendono stipulare. Nei casi di motivate ragioni di urgenza, le amministrazioni forniranno informazione successiva comunque entro cinque giorni.

6. Ogni dodici mesi, per il tramite dell'A.Ra.N., le Università forniscono informazioni alle OO.SS. sull'andamento a consuntivo del ricorso che esse hanno fatto al lavoro interinale.

## ART. 22 – CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

N.B. Si fa riserva di presentare successiva proposta in materia, in coerenza con la riforma dell'istituto, *attraverso l'emanando decreto legislativo*.

## ART. 23 – ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è di norma suddiviso in cinque giorni settimanali, *con una pianificazione dei rientri che consenta la fruizione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri l'ottimale funzionamento delle strutture*.

2. L'articolazione dell'orario di servizio è determinata, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili e, negli atenei, dai direttori amministrativi, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti, avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

3. *La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere e che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa. Nel caso in cui questa non venga conclusa nei 60 giorni successivi alla stipula del presente CCNL – prorogabili di ulteriori 30 giorni – L'Amministrazione si attiene ai seguenti criteri:*

*a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;*

*b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;*

*c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo*

*centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;*

*d) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;*

*e) priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente.*

N.B.: Va redatto il testo per la riduzione a 35 ore

#### ART. 23 BIS - LAVORO NOTTURNO

*Con apposite norme regolamentari le Amministrazioni disciplineranno le prestazioni di lavoro notturno in relazione alle disposizioni legislative vigenti.*

#### ART. 24 - CONTO ORE INDIVIDUALE

*Le ore straordinarie prestate dal lavoratore sono retribuite con il compenso previsto dall'articolo..... Qualora il lavoratore ne faccia richiesta entro....., le ore vengono accantonate in un conto individuale, e potranno essere fruito, sotto forma di riposi compensativi, entro dodici mesi dalla data di maturazione, tenuto conto delle esigenze organizzative.*

#### ART. 25 – FERIE, FESTIVITA', ETC.

v. art. 21 CCNL Università 21.5.1996

#### ART. 26 – RIPOSO SETTIMANALE

V. art. 22 CCNL Università 21.5.1996

#### ART. 27 – PERMESSI RETRIBUITI

v. art. 23 CCNL Università 21. 5. 1996

*- Al comma 1 dell'articolo 23 del CCNL 1996 è soppressa la parola "continuativi"*

*- Il comma 7 dell' articolo 23 del CCNL 21.5.1996 è così sostituito:*

*"Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché*

*le quote di trattamento economico accessorio esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione".*

#### ART. 28 – ASPETTATIVA

v. art. 24 CCNL Università 21.5.1996

#### ART. 29 – PERMESSI BREVI

v. art. 25 CCNL Università 21.5.1996

#### ART. 30 – ASSENZE PER MALATTIA

V. art. 26 CCNL Università 21.5.1996

Aggiungere comma 2 bis: " In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente ASL. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione."

#### ARTICOLO 30 BIS – ALTRE ASSENZE

*Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta a quanto previsto dal presente CCNL, periodi di assenza dal servizio nei casi, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalle specifiche disposizioni che li disciplinano.*

Articoli da 27 a 35 CCNL Università 21.5.96: confermati;

#### ART. 31- FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. La formazione professionale continua del personale costituisce uno strumento fondamentale per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle Amministrazioni; queste, in coerenza con gli obiettivi e gli impegni anche di carattere finanziario delineati dall'accordo per il lavoro pubblico del marzo 1997, mettono fattivamente a disposizione le proprie risorse formative allo scopo di promuovere e valorizzare la preparazione, l'aggiornamento e la crescita del personale.

2. L'aggiornamento e la formazione professionali possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, *ivi compreso quello distaccato o comandato in altre sedi.*

3. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalle singole Amministrazioni.

4. Le iniziative di formazione e aggiornamento del personale in servizio si svolgono sulla base di programmi definiti dalle amministrazioni *con i seguenti criteri e modalità operativi:*

- i programmi debbono evidenziare puntualmente gli obiettivi formativi e gli standard quantitativi e qualitativi previsti;

- *le attività formative preordinate ad offrire opportunità di sviluppo professionale e retributivo debbono essere finalizzate all'acquisizione ed all'approfondimento dei contenuti di professionalità oggetto delle prove di selezione e debbono prevedere adeguate forme di verifica finale;*

- anche in sede di redazione dei programmi si terrà presente, nella misura massima possibile, l'esigenza di assicurare, oltre che la trasparenza circa gli obiettivi e le metodologie della formazione, anche la trasferibilità, in tutto il comparto, delle esperienze formative maturate;

- la relativa certificazione deve dare compiutamente conto del percorso formativo e degli esiti in termini di qualificazione professionale aggiuntiva raggiunta;

- la formazione e l'aggiornamento obbligatori sono svolti in orario di lavoro ed hanno per oggetto l'adeguamento delle competenze professionali alle esigenze anche innovative di riorganizzazione e sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi;

- in attuazione del contratto integrativo di cui all'articolo **4, comma 3, lett. c)** del presente CCNL, il dirigente individua, tenuto conto delle disponibilità acquisite, il personale destinatario dei programmi di formazione e aggiornamento, fornendo comunque a tutti, a rotazione, l'opportunità di parteciparvi *e, in ogni caso, in modo da assicurare, in particolare, tempestive opportunità formative a coloro che maturino i requisiti di anzianità per partecipare alle procedure selettive preordinate alle progressioni economiche e di categoria.*

- verrà data informazione successiva ai soggetti sindacali delle attività formative svolte, dei partecipanti e degli esiti della stessa attività formativa anche rispetto ai risultati attesi.

5. La frequenza ai corsi obbligatori e facoltativi, organizzati direttamente dalle Amministrazioni, *anche in consorzio* o sotto la loro vigilanza, *nel rispetto dei criteri e delle modalità indicate nel precedente comma*, purchè prevedano modalità di verifica finale, dà luogo a crediti formativi, validi in tutto il comparto, valutabili ai fini dei passaggi dei dipendenti all'interno delle categorie da una posizione economica all'altra e della progressione verticale.

6. *In aggiunta a quanto previsto nei precedenti commi, il personale della categoria Elevate Professionalità ha titolo a permessi retribuiti per un massimo di n. 36 ore annue, da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio, per la partecipazione a*



*qualificate iniziative di aggiornamento e formazione organizzate da Istituti universitari ed Enti diversi dall'Amministrazione di appartenenza.*

7. I regolamenti di Ateneo adegueranno la disciplina in materia *ai criteri e modalità di cui ai precedenti commi.*

ART. 32 - TRASFERIMENTI (art. 37 CCNL Università 21. 5. 96): da definire.

**ART. 33 - NORME PER IL PERSONALE CHE OPERA PRESSO LE AZIENDE POLICLINICO UNIVERSITARIO E LE STRUTTURE SANITARIE CONVENZIONATE.**

*1. Ai fini di assicurare l'omogeneità dei trattamenti sul territorio nazionale e di tener conto delle evoluzioni delle professioni sanitarie, le parti concordano di definire entro.....mesi dalla stipulazione del presente contratto una tabella nazionale delle corrispondenze tra i profili professionali previsti dal presente contratto con quelli previsti dal CCNL del comparto sanità.*

*2. Dalla data di definizione della tabella di cui al comma 1, al personale che opera presso le Aziende Policlinico Universitario e presso le Strutture Sanitarie convenzionate viene corrisposta l'indennità di equiparazione di cui all'articolo 31 del DPR 761/79, calcolata con riferimento alle corrispondenze professionali definite nella tabella di cui al comma 1.*

*3. La tabella di cui al comma 1 viene aggiornata, ove reso necessario da eventuali innovazioni nelle professioni sanitarie, esclusivamente in sede di CCNL.*

*4. Fino alla definizione della tabella di cui al comma 1, al personale in servizio alla data di stipula del presente contratto presso le aziende Policlinico Universitario e presso le strutture sanitarie convenzionate continuano ad essere corrisposte le indennità di cui all'articolo 31 del DPR 761/79 con riferimento alle collocazioni professionali in essere e alle corrispondenze in essere con le figure del personale del Servizio Sanitario nazionale e con riferimento al trattamento economico previsto dal CCNL nel tempo vigente per il comparto sanità.*

ART. 34 – COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI

**NORMA DI SALVAGUARDIA**

*Attivazione di un tavolo tecnico per l'applicazione dell'articolo 72 d. lgs. n. 29/1993*

## **PARTE SECONDA**

# REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

## ART. 1 - OBIETTIVI

1. La revisione del sistema di classificazione del personale secondo le linee definite negli articoli seguenti persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, *delle opportunità di crescita professionale*, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse *utilizzando i seguenti criteri*:

- coerenza tra sistema di classificazione ed esigenze organizzative;
- valorizzazione delle risorse umane attraverso il riconoscimento delle professionalità, della qualità delle prestazioni individuali e delle competenze acquisite attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa;
- coerenza tra sistemi di incentivazione e obiettivi dell'organizzazione;
- flessibilità gestionale e operativa;
- disciplina normativa e retributiva specifica per le posizioni di responsabilità e di funzione professionale di cui all'art.....

2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto **dall'articolo 31**.

## ART. 2 - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, Elevate Professionalità.

2. Ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto *siano* professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie delle categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa è regolata dai commi 2-4 dell'art. 56 del D. Lgs. n. 29 del 1993.

4. *Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento della gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, attraverso apposite declaratorie, riportate nell'allegato A. I profili descrivono il contenuto professionale*

*delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.*

5. Le Amministrazioni, in relazione al proprio modello organizzativo, *previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'articolo 10*, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato A o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni dei profili-tipo indicati a titolo esemplificativo nell'allegato A. *I suddetti profili saranno dalle stesse amministrazioni comunicati all'ARAN a fini conoscitivi.*

6. Il passaggio tra profili all'interno della stessa categoria può avvenire in corrispondenza delle esigenze organizzative delle Amministrazioni, a seguito di apposita formazione ove necessario, fatto salvo il possesso delle specifiche abilitazioni professionali eventualmente richieste *e tenuto conto, per quanto possibile, delle esigenze degli interessati. Detto passaggio può avvenire anche a richiesta del singolo dipendente.*

#### ART 3 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina **dell'art. 5 (parte II)**

2. L'accesso a ciascuna categoria avviene alla posizione economica più bassa. *In via eccezionale, l'accesso può avvenire nella posizione B3 anziché all'iniziale B1, per particolari professionalità che richiedono ulteriori requisiti, in relazione alle specificità dell'attività lavorativa, di cui al successivo articolo 4, comma 3.*

3. I passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, *attivati con cadenza biennale*, basati su sistemi di valutazione definiti dagli Atenei, sulla base dei criteri generali definiti **dall'art 5**. *Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 3 anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore.*

4. Il finanziamento della progressione economica avverrà attraverso le risorse indicate **all'art. 5 (parte III), comma 2, lett. b**, in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

5. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità del fondo a ciò finalizzato, costituito ai sensi **dell'art.....**

#### ART. 4 - PROGRESSIONE VERTICALE NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

1. I regolamenti di Ateneo prevederanno modalità di espletamento di procedure concorsuali riservate al personale in servizio per l'accesso alla categoria immediatamente superiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno qualora abbia anzianità *complessiva* di servizio *nelle ex qualifiche comprese nella categoria di appartenenza o comunque in tale categoria* di almeno 5 anni, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia. Le suddette procedure concorsuali dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno ed essere attuate nei limiti dei posti disponibili in base alle dotazioni organiche di ciascuna categoria.

2. I regolamenti di Ateneo, ai fini della progressione verticale, si ispireranno a criteri di valutazione delle competenze professionali acquisite, attestate dalla formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi e conseguenti all'esperienza professionale risultante dal curriculum del dipendente. *In ogni caso i regolamenti di Ateneo dovranno prevedere adeguata valorizzazione del possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria. Apposite prove d'esame - dimensionate in relazione ai livelli di professionalità espressi da ciascuna categoria - concluderanno le procedure selettive di valutazione. I criteri generali di valutazione di cui sopra saranno oggetto di concertazione con i soggetti di cui **all'articolo 10**, parte I.*

3. Sia per l'accesso esterno che interno, i regolamenti di Ateneo potranno prevedere, oltre ai requisiti richiesti in linea generale, requisiti *specifici* in relazione alla *tipologia dell'attività lavorativa*.

4. I regolamenti di Ateneo di cui al comma 1 saranno oggetto di informazione alla delegazione sindacale di cui **all'articolo 10**, parte I.

Il numero dei posti di organico da destinare ai *passaggi alla categoria immediatamente superiore* e all'accesso esterno di cui al comma 1 sarà definito dagli Atenei, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, oggetto di consultazione con i soggetti sindacali di cui **all'articolo 9**, parte I. In tali incontri, saranno presi in esame anche i fabbisogni quantitativi e/o qualitativi di personale, derivanti dalla costituzione di nuove strutture o dal loro potenziamento, e gli eventuali connessi interventi formativi necessari. Sullo stato di attuazione della programmazione si svolgeranno incontri con periodicità semestrale con la stessa delegazione sindacale.

5. Anche i posti destinati ai passaggi di categoria nei sistemi di classificazione sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione di cui al comma 2 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

*6. I dipendenti che vengano inquadrati nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure concorsuali indette ai sensi del presente articolo non sono soggetti al periodo di prova.*

DICHIARAZIONE A VERBALE

*La Conferenza dei Rettori delle Università Italiane – CRUI – conferma il suo impegno di portare a compimento un nuovo disegno di ordinamento che asseconi e favorisca i processi di rinnovamento funzionale in corso e valga nel contempo a facilitare e valorizzare per i dipendenti l'accesso a più qualificate professionalità. In tale quadro la CRUI si impegna a destinare ai passaggi di categoria un numero di posti da determinare anche con riferimento ai tassi medi di turn over.*

## **ART. 5 - SISTEMA DI VALUTAZIONE**

*1. Ciascuna amministrazione procede alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto. La valutazione si effettua con cadenza periodica e in ogni caso coordinata con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per la predetta progressione economica; essa è tempestivamente comunicata al dipendente.*

*2. I criteri generali per la valutazione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria sono oggetto di contrattazione integrativa. Ove questa non venga conclusa entro 60 giorni – prorogabili di ulteriori 30 giorni – dalla data di entrata in vigore del presente CCNL si applicano i criteri generali di cui al comma successivo.*

*3. La valutazione, in relazione a quanto previsto dal comma precedente, viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto al successivo comma 4, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:*

- a) formazione certificata, valutata e finalizzata;*
- b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità;*
- c) qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, di adattarsi ai cambiamenti organizzativi, al grado di coinvolgimento di processi lavorativi all'attenzione alla soluzione dei problemi e alle esigenze della utenza.*
- d) servizio prestato senza essere incorsi in censura o sanzioni disciplinari più gravi;*
- e) titoli culturali e professionali (incarichi, pubblicazioni, collaborazioni, partecipazioni a convegni, seminari di studio, corsi di formazione, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca; esiti positivi di selezioni interne effettuate dall'amministrazione);*

*4. Nella categoria Elevate professionalità viene riservato, rispetto al punteggio complessivo:*

- alla lettera a): 20%;*
- alla lettera b): 10%;*
- alla lettera c): 30%;*
- alla lettera d): 10%;*
- alla lettera e): 30%.*

*Relativamente al titolo di cui alla lettera d), viene valutato soltanto il servizio maturato nella stessa categoria Elevate Professionalità o nelle ex qualifiche ivi inserite.*

*Nella categoria D viene riservato:*

- alla lettera a): 20%;
- alla lettera b) 20%;
- alla lettera c) 30%;
- alla lettera d): 10%
- alla lettera e): 20%.

*Nella categoria C viene riservato:*

- alla lettera a): 30%;
- alla lettera b): 30%;
- alla lettera c): 20%;
- alla lettera d): 10%;
- alla lettera e): 10%.

*Nella categoria B viene riservato:*

- alla lettera a): 20%;
- alla lettera b): 30%;
- alla lettera c): 30%;
- alla lettera d): 10%;
- alla lettera e): 10%.

*5. La valutazione è effettuata dal direttore amministrativo o da un suo delegato, sulla base di una relazione informativa redatta dal responsabile della struttura in cui l'interessato ha prestato la sua attività, garantendo la partecipazione al procedimento del valutato. Il dipendente, ricevuta la informazione, può, entro 15 giorni, formulare proprie osservazioni, sulle quali deve essere acquisito il parere di un apposito comitato paritetico composto da non più di sei componenti, 3 designati dall'Amministrazione ivi compreso il Presidente, e 3 dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. In caso di parità di voto prevale quello del Presidente. Il comitato, il cui funzionamento non deve comportare oneri di spesa, delibera entro 20 giorni.*

## **ART. 7 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE E/O FUNZIONI PROFESSIONALI DI PARTICOLARE RILEVANZA**

1. Le Amministrazioni possono istituire posizioni organizzative, comportanti particolari responsabilità gestionali, ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o alta qualificazione o specializzazione

2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria Elevate Professionalità, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 8 (parte II).

3. *Per il dipendente cui è stato affidato incarico relativo a posizioni organizzative di cui al presente articolo resta fermo l'orario di lavoro di 36 ore settimanali medie mensili.*

*La presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile agli incarichi loro affidati, all'orario di servizio della struttura in cui operano, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Amministrazione.*

#### ART. 8 - CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE O FUNZIONI PROFESSIONALI DI PARTICOLARE RILEVANZA

1. Gli incarichi relativi alle posizioni organizzative di cui al precedente **articolo 7** sono conferiti dai dirigenti - previa determinazione da parte delle Amministrazioni di criteri generali e proposta dagli stessi dirigenti ai competenti organi dell'amministrazione -, per un periodo massimo non superiore a 5 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. Tali criteri generali saranno oggetto di informazione.

2. Per il conferimento degli incarichi le Amministrazioni tengono conto – rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali e professionali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria Elevate Professionalità.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

4. I risultati dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Amministrazione, di cui deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 9. Le Amministrazioni, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 9 da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

## ART. 9 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria Elevate Professionalità titolare delle posizioni di cui all'art. 8 (parte II) è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale 21/5/96, compreso il compenso per il lavoro straordinario con l'esclusione dell'indennità di Ateneo e dell'EDR, secondo la disciplina di cui all'art. 6 (parte III), comma 2, lett. c.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di L..... ad un massimo di L..... annui lordi per tredici mensilità. Ciascuna Amministrazione stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative e/o delle funzioni professionali previamente individuate.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del ....% ad un massimo del ....% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Le risorse corrispondenti all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1 sono prioritariamente destinate a finanziare il Fondo, destinato al finanziamento del trattamento accessorio di cui al presente articolo, in base a quanto stabilito all'art. 6 (parte III), comma 2, lett. c
5. Le Amministrazioni potranno incrementare le risorse per il finanziamento del Fondo di cui al comma 4, secondo quanto stabilito dall'art. 5, comma 1, lett. h (parte III).

## ART.10

*Resta fermo l'articolo 47 del CCNL 21.5.1996 per il personale non destinatario degli incarichi di cui all'articolo 7 del presente CCNL (posizioni organizzative di particolare rilevanza).*

*All'art. 47 CCNL 1996 inserire comma 7: "l'indennità di cui al presente articolo non può essere corrisposta per la categoria D in misura inferiore a....." .*

## ART. 11 – NORME DI INQUADRAMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE E NORME FINALI TRANSITORIE

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sono soppresse le qualifiche funzionali di cui al CCNL 1996. Dalla stessa data il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione costituito da quattro categorie - B, C, D, ed ESTP - con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale e al trattamento economico tabellare in godimento secondo le prescrizioni delle allegare tabelle ..... di trasposizione automatica.



2. L'inserimento nel nuovo sistema di classificazione in conformità del presente CCNL deve risultare dal contratto individuale che tutti i dipendenti in servizio dovranno stipulare ai sensi dell'art.....

3. Sono portate a compimento le procedure di selezione bandite alla data di stipulazione del presente contratto. I vincitori sono automaticamente collocati nel nuovo sistema di classificazione, secondo quanto previsto nella tabella B, con effetto dalla data stabilita nel contratto individuale per la decorrenza della nuova posizione acquisita a seguito dell'espletamento delle procedure di selezione.

N.B. : Da verificare e definire situazioni specifiche, ivi compresi assistenti straordinari ex ISEF di Roma.

## **PARTE TERZA**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **ART. 1**

##### **Incrementi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art.1 del CCNL del 5.9.1996 sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella ....., alle scadenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui al presente CCNL sono rideterminati secondo le indicazioni delle allegate tabelle ..... e con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi in godimento dal personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto.

#### **ART. 2**

##### **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui all'art. xx hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella x, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio dell'indennità sostitutiva del preavviso,

nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

## **ART. 2 BIS**

### **Norma di prima applicazione**

*1. A decorrere dal.....al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto nazionale collettivo è attribuito "ad personam" un elemento distinto della retribuzione pari al 50% del differenziale retributivo tra la posizione di primo inquadramento e la posizione economica di sviluppo immediatamente successiva.*

*2. Tale elemento retributivo resta attribuito al personale in tutti i passaggi previsti dal sistema di progressione economica di tipo "orizzontale"; è, invece, riassorbito in caso di passaggio ad altra categoria per effetto di meccanismi di selezione.*

*3. Allo scopo di provvedere alla copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'emolumento di cui al comma 1, il fondo unico previsto dall'articolo....., è diminuito dell'importo ivi indicato.*

## **ART. 3**

### **Incremento dell'indennità di Ateneo**

1. A decorrere dal.....le misure individuali di indennità di Ateneo previste dall'articolo....., comma....., sono rideterminate nelle misure di seguito indicate: (v. tabelle)

## **ART. 4**

### **Lavoro straordinario**

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario le amministrazioni possono utilizzare, dall'anno ....., risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno precedente, al fondo di cui all'art.42, comma 2, lett. a) del CCNL del 21.5.96.

2. Le parti si incontrano a livello di amministrazione per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante

opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.xx, in sede di contrattazione integrativa.

## ART. 5

### Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal ....., sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

- a. gli importi del fondo di cui all'art. 3 del CCNL 5.9.1996, al netto delle risorse per i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. ...., costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96.
- b. le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- c. le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni;
- d. i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
- e. le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.
- f. gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art....
- g. un importo pari al...%, a decorrere dal 31.12.1999, del monte salari 1997 riferito al personale del comparto.
- h. Le Amministrazioni potranno destinare di anno in anno risorse proprie al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano il controllo di gestione e la valutazione della produttività e dei risultati e comunque in misura non superiore al .....% del monte salari 1997 riferito al personale. (**problema relazioni sindacali**).

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del

trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

## **ART. 6**

### **Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Le risorse di cui all'art. sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
- 2) In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. sono utilizzate per:
  - a. erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;
  - b. costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina dell'art. del presente CCNL; l'ammontare di tale fondo è determinato, a valere sulle risorse di cui all'art..... in misura pari al... ..% delle risorse stesse. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
  - c. costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 9 (parte II) del presente CCNL; ai fini della determinazione del fondo, a valere sulle risorse di cui all'art. , le amministrazioni preventivamente istituiscono le posizioni organizzative di cui all'art... e ne definiscono il valore economico il cui ammontare totale corrisponde alla dotazione complessiva del fondo stesso.
  - d. il pagamento delle indennità per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, oneri, rischi, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dall'art. 42, comma 2, del CCNL 21.5.1996;
  - e. la corresponsione dell'indennità di posizione di cui all'art.47 del CCNL del 21.5.1996 .....(incrementare e valorizzare).
3. Le risorse del fondo di cui al comma 2 lett. b) sono destinate al pagamento degli incrementi economici spettanti al personale collocato in tutte le posizioni previste dal sistema di classificazione.

5. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

## **ART. 7**

### **Collegamento tra produttività ed incentivi**

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 6 (parte II) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.Lgs, n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **ART. 8**

### **Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico**

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL., i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art. ; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art. destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art. .

## **ART. 9**

### **Trattamento economico**

1. Il trattamento tabellare iniziale del personale inserito nelle categorie B,C,D, Elevate Professionalità è indicato nella tabella allegata E. Esso corrisponde alla posizione economica iniziale di ogni categoria.

2. La progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina dell'art. .... si sviluppa, partendo dal trattamento tabellare iniziale individuato nel comma 1, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni risultanti dalla tabella E.

## **ART. 10**

### **Norme finali e transitorie di inquadramento economico**

1. Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCNL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla tabella allegato E previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene secondo la disciplina dell'art. ....
2. In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.
3. Al personale proveniente per processi di mobilità da altre Amministrazioni del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

### **TABELLA A**

**Appartengono alle seguenti categorie i lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:**

**CATEGORIA B** – Grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di ordini o procedure prestabilite;

Grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure o degli ordini impartiti;

**CATEGORIA C** – Grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti:

Grado di responsabilità relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite;

**CATEGORIA D** – Grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite;

Grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico – gestionale delle soluzioni adottate;

**CATEGORIA PROFESSIONALITÀ ELEVATE** – Grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale;

Grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.

DECLARATORIA E RELATIVA DESCRIZIONE DEI PROFILI: da definire

TABELLA B

La confluenza del personale in servizio nel nuovo sistema di classificazione corrisponde al seguente schema:

CATEGORIA B – personale proveniente dalle precedenti II, III, IV, e V qualifica funzionale

CATEGORIA C – personale proveniente dalle precedenti VI e VII qualifica funzionale

CATEGORIA D – personale proveniente dalla precedente VIII qualifica funzionale

CATEGORIA Elevate professionalità – personale proveniente dalle precedenti IX qualifica funzionale (compresi eventuali appartenenti al Ruolo ad esaurimento) e 1° e 2° Ruolo speciale tecnico.

Per l'accesso esterno nella nuova griglia di classificazione sono richiesti i seguenti titoli, integrabili dai Regolamenti di Ateneo con eventuali specifici titoli aggiuntivi:

CATEGORIA B – titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;

CATEGORIA C - diploma di scuola secondaria di secondo grado;

CATEGORIA D – diploma di laurea;

CATEGORIA Elevate Professionalità – laurea più abilitazione professionale ovvero particolare qualificazione professionale.