

POLITECNICO DI MILANO

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E OBIETTIVI SULLE POLITICHE DEL PERSONALE PER IL BIENNIO 2006-2007.

Premessa

Il quadro del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, che ha trovato attuazione con i provvedimenti normativi degli ultimi anni, ha tra gli obiettivi primari quello di realizzare delle condizioni di quadro favorevoli ad una più efficiente gestione e sviluppo delle risorse umane.

Per poter favorire il radicamento di tale prospettiva, la contrattualizzazione del rapporto di lavoro deve essere finalizzata all'introduzione di regole più funzionali alla maggior flessibilità nella gestione della risorsa umana.

La contrattazione integrativa diviene di conseguenza strumento di miglioramento della gestione del personale e di un suo potenziale sviluppo coerente con gli obiettivi di strategia aziendale. E' l'ambito entro cui trovano integrazione i percorsi di miglioramento organizzativo disegnati dalle Amministrazioni e le politiche retributive che li possono sostenere.

La proposta di utilizzo degli istituti normativi che si adattano a sostenere lo sviluppo coerente delle risorse umane interne all'organizzazione va quindi letta tenendo presente queste scelte e questi obiettivi: uno scenario di forte cambiamento già in atto e uno sforzo considerevole di ridisegno degli assetti entrambi orientati verso modalità di erogazione di servizi efficienti e di elevata qualità.

Ed è tenendo presente la condivisione sugli obiettivi di fondo di questa azione anche da parte sindacale che l'Amministrazione si è impegnata nella costruzione dell'accordo che segue.

A collection of handwritten signatures and initials, including 'w', 'M', 'q', 'Bum', 'CA', 'AS', 'Pud', 'q', 'Gim', 'R', 'Ftr', 'L-GS', and 'J'.

ACCORDO SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO E SUL BUONO PASTO – BIENNIO 2006/2007

La Delegazione Pubblica e la Delegazione sindacale per la contrattazione integrativa intendono ribadire che l'obiettivo di riferimento dell'azione delle parti, pur nella distinzione dei ruoli, rimane quello di perseguire modelli organizzativi e forme di gestione, in tutte le strutture in cui è articolata l'attività dell'Ateneo, che devono portare al miglioramento della qualità dei servizi erogati e, insieme, ad un riconoscimento professionale ed economico al personale coinvolto in tali processi.

Gli strumenti principali a sostegno di questa azione, peraltro già utilizzati anche nel recente passato sono:

1. la definizione dei ruoli organizzativi;
2. un modello di analisi e valutazione delle posizioni organizzative;
3. la formazione a sostegno dei processi di cambiamento organizzativo;
4. l'aggiornamento professionale;
5. la pianificazione, analisi e valutazione delle prestazioni;
6. una politica di ripartizione del salario accessorio che tenga conto del diverso grado di partecipazione all'organizzazione del lavoro in termini di complessità, responsabilità e competenze.

Per la realizzazione di questi obiettivi, e tenuto conto del rilevante impegno finanziario reso disponibile dall'Amministrazione nonostante i vincoli normativi, è fondamentale che il trattamento accessorio sia finalizzato a sostenere prevalentemente la capacità dei singoli di esprimere responsabilità, professionalità, impegno qualitativo e quantitativo.

Ciò premesso, la Delegazione Pubblica e la Delegazione Sindacale

CONVENGONO

- che la composizione del trattamento economico deve trovare nel salario accessorio uno strumento per rendere più significativa la differenziazione ed incentivazione degli istituti economici;
- che la distribuzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale per il biennio 2006-2007 nei vari istituti deve essere coerente con le logiche di cambiamento organizzativo, di riconoscimento delle responsabilità assunte dal personale nelle singole realtà organizzative e di sistema premiante legato alla valutazione dei risultati e delle prestazioni.

Pertanto, le Delegazioni Pubblica e Sindacale concordano quanto segue.

Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale per l'anno 2006 è fissato in € 2.525.000,00 al lordo delle ritenute Ente. Il fondo per

CA
Mw
17
Qu
Ftr
L
Gos
J

Bm
ho
Jhd

le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale **per l'anno 2007 è fissato in € 2.171.000,00** al lordo delle ritenute Ente. Comunque l'importo del fondo per il 2006 non potrà superare l'importo stanziato nell'anno 2004.

Per l'anno 2006 il fondo viene così ripartito negli istituti contrattuali:

- a) **compensi per lavoro straordinario:** a tale istituto è destinata la somma di € 930.000,00 al lordo delle ritenute Ente. I criteri generali per l'utilizzo di tale fondo sono quelli previsti dall'art. 48 del CCIL 24.11.2004;
- b) **retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP:** a tale istituto è destinata la somma di € 495.000,00 al lordo delle ritenute Ente. Le linee generali di utilizzo di tale istituto sono disciplinate dagli artt. 33, 40, 41, 43, 44 del CCIL 24.11.2004;
- c) **remunerazione di particolari condizioni di disagio, rischio e reperibilità:** a tali istituti è destinata la somma di € 90.000,00 al lordo delle ritenute Ente. Le linee generali di utilizzo di tali istituti sono disciplinate dall'art. 59 del CCIL 24.11.2004. Per quanto riguarda l'istituto della reperibilità esso è regolato dall'apposito Regolamento di Ateneo vigente;
- d) **indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C, D:** a tale istituto è destinata la somma di € 260.000,00 al lordo delle ritenute Ente. I criteri generali di utilizzo di tale istituto sono disciplinati dagli artt. 33, 40, 41, 42 del CCIL 24.11.2004. Si applica a tale istituto il modello di valutazione già adottato nel biennio 2004-2005;
- e) **incarichi di responsabilità al personale di categoria D:** a tale istituto è destinata la somma di € 146.000,00 al lordo delle ritenute Ente. I criteri generali di utilizzo di tale istituto sono disciplinati dagli artt. 33, 40, 41, 42 del CCIL 24.11.2004. Si applica a tale istituto il modello di valutazione già adottato nel biennio 2004-2005;
- f) **progressioni orizzontali all'interno delle categorie:** a tale istituto è destinata la somma di € 354.000,00 al lordo delle ritenute Ente. I criteri generali di utilizzo di tale istituto sono disciplinati dagli artt. 34, 35, 36, 37, 38 e 39 del CCIL 24.11.2004. Le parti convengono, ferma restando la partecipazione di tutto il personale in servizio in possesso dei previsti requisiti, di ripartire tale fondo tra le diverse categorie come di seguito indicato:

Categoria	Importo assegnato
B	27.000,00
C	165.000,00
D	134.000,00
EP	28.000,00

Le parti si danno atto che tale rilevante impegno finanziario è destinato ad una manovra di mobilità orizzontale, con decorrenza giuridica ed economica all'1.1.2006, che ha come obiettivo primario quello del sostegno all'azione di cambiamento organizzativo attraverso il riconoscimento delle migliori

Bun
M

GA
CA
A

professionalità. L'applicazione di tale istituto avverrà a seguito di procedura di selezione analoga a quella adottata nell'anno 2005 alla quale potranno partecipare i dipendenti in servizio con anzianità di 3 anni effettivi nella posizione economica precedente al 31.12.2005;

- g) **indennità accessoria art. 41 comma 4 CCNL 27.1.2005:** a tale istituto è destinata la somma di € 250.000,00. Per la ripartizione di tale somma le parti convengono di adottare i seguenti criteri generali: a) l'importo di cui alla tabella sotto indicata sarà commisurato al tempo lavoro, tenendo quindi conto della quota di part time, di periodi di assenza per aspettativa o comunque di periodi in cui non compete alcun trattamento fisso e continuativo o compete in misura ridotta. Non incidono sulla riduzione i periodi di assenza obbligatoria per maternità nonché i periodi di assenza per malattia fino a un massimo di 270 giorni; b) l'importo di cui alla tabella sotto indicata è ridotto a € 200 ai dipendenti che abbiano percepito nell'anno 2005 compensi pari o superiori a € 2.500,00 e non superiori a € 5.000; c) l'importo di cui alla tabella sotto indicata è ridotto a € 100 ai dipendenti che abbiano percepito nell'anno 2005 compensi superiori a € 5.000. Per la determinazione di tali compensi vengono considerati i compensi prestazioni per terzi, i compensi ex art. 71 RAFC, i compensi Legge Merloni.

Categoria	Importo annuo lordo Ente
B	400
C	400
D	400

Considerata la variabilità delle stime dovute ai correttivi di cui sopra, si conviene che gli importi sopra indicati saranno proporzionalmente aumentati o ridotti fino alla concorrenza massima del fondo a disposizione.

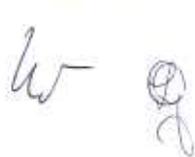
Per l'anno 2007 il fondo a disposizione viene così ripartito negli istituti contrattuali:

- a) **compensi per lavoro straordinario:** a tale istituto è destinata la somma di € 930.000,00 al lordo delle ritenute Ente. I criteri generali per l'utilizzo di tale fondo sono quelli previsti dall'art. 48 del CCIL 24.11.2004;
- b) **retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP:** a tale istituto è destinata la somma di € 495.000,00 al lordo delle ritenute Ente. Le linee generali di utilizzo di tale istituto sono disciplinate dagli artt. 33, 40, 41, 43, 44 del CCIL 24.11.2004;
- c) **remunerazione di particolari condizioni di disagio, rischio e reperibilità:** a tali istituti è destinata la somma di € 90.000,00 al lordo delle ritenute Ente. Le linee generali di utilizzo di tali istituti sono disciplinate dall'art. 59 del CCIL

Bum


CA









BUONO PASTO

Le Delegazioni Pubblica e Sindacale convengono che, a decorrere dall'1.11.2006, il valore facciale del buono pasto venga portato a € 8,50 di cui 2/3 a carico dell'Amministrazione e 1/3 a carico del dipendente.

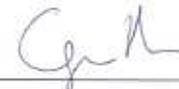
Dall'importo a carico del dipendente verrà detratta la somma relativa alla quota percentuale di risparmio ottenuta in sede di gara.

Sulla differenza tra l'importo contributivamente e fiscalmente esente (€ 5,29) e quello dovuto dall'Amministrazione verrà calcolata la ritenuta Tesoro (8,75%) e l'IRE (33%) che saranno a carico del dipendente, e gli oneri previdenziali (24,2%) e l'IRAP (8,5%) che saranno a carico dell'Amministrazione.

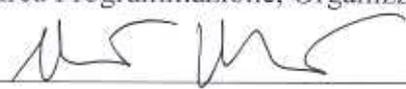
Il numero dei buoni pasto erogati sarà commisurato alle giornate di lavoro con regime di orario anche pomeridiano e sarà limitato a 11 mesi, tenendo conto del periodo di ferie. Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo in merito all'erogazione dei buoni pasto, si applicano le norme di cui ai CCNL vigenti.

Milano, 9 ottobre 2006

La Delegazione di Parte Pubblica

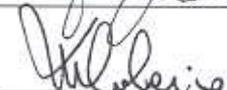
Prof. Giovanni Azzone (Presidente della Delegazione) 

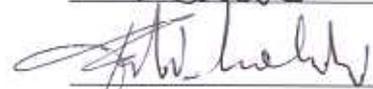
Dott. Giuseppino Molinari (Direttore Amministrativo) 

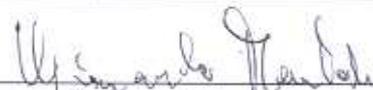
Dott. Antonio Marcato (Dirigente dell'Area Programmazione, Organizzazione e Innovazione) 

La Delegazione di Parte Sindacale

FLC - CGIL 

CISL-Università 

UIL/P.A. U.R. 

FED. CONFSAL/SNALS Università 

RSU: 