


IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

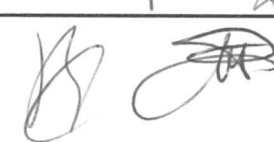
1) DISTRIBUZIONE FONDO DI TRATTAMENTO ACCESSORIO – ANNO 2007

Le parti, con riferimento alla distribuzione del fondo di trattamento accessorio ex art. 67 del CCNL del 9.8.2000 per l'anno 2007, concordano quanto specificato nella tabella sotto riportata:

	ex art. 67 CCNL 9.8.2000
LAVORO STRAORDINARIO	220.000,00 €
REPERIBILITÀ	20.000,00 €
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA	440.404,91 €
RESPONSABILITÀ	200.000,00 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	233.540,83 €
INDENNITÀ PERSONALE EP	249.874,26 €
TOTALE	1.363.820,00 €

A. V. R. 



IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

2) PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA – ANNO 2007

Si conferma l'impianto già concordato per gli anni precedenti.

Il Fondo da distribuire come produttività collettiva è pari a 440.404,91 €

Sono considerate come servizio a tutti gli effetti le seguenti assenze e permessi:

1. le assemblee sindacali nei limiti previsti dalla legge;
2. l'aggiornamento per gli RLS;
3. la partecipazione a corsi professionali autorizzati;
4. l'attività sindacale nei limiti previsti dalla legge;
5. le missioni;
6. i riposi compensativi;
7. le ferie e festività soppresse;
8. i permessi ex legge n. 104/92;
9. le assenze per infortunio sul lavoro;
10. l'assenza obbligatoria per maternità;
11. la malattia lunga;
12. i ricoveri ospedalieri;
13. le malattie per gravi patologie;
14. le visite prenatali.

La quota spettante per la produttività è incompatibile con i trattamenti economici dovuti a titolo di conto terzi, fatta salva una franchigia di € 500,00.

Qualora la cifra percepita a titolo di conto terzi risulti inferiore a quanto spettante, ai dipendenti verrà corrisposta la differenza, fatta sempre salva la franchigia di € 500,00.



A series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'A', a signature that appears to be 'M.', and several other illegible signatures.

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

3) MOBILITÀ ORIZZONTALE CON DECORRENZA DAL 1.7.2007

Le parti concordano che la progressione economica orizzontale con decorrenza dal 1/7/2007 verrà finanziata nella misura del 100% delle domande presentate dagli aventi diritto.

I requisiti per partecipare alla progressione sono:

1. aver maturato al 30/6/2007 tre anni di servizio di ruolo prestato nella categoria e nella posizione economica di appartenenza
2. aver presentato l'apposita domanda entro il termine di scadenza del relativo bando, pena l'esclusione dalla procedura.

Il bando dovrà prevedere la valutazione dei seguenti elementi, per la formazione delle rispettive graduatorie, fermo restando che la condizione per poter ottenere il passaggio orizzontale è il raggiungimento di 15 punti:

1. anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto: 1 punto per ogni anno di servizio, o frazione di anno superiore ai 6 mesi, prestato nella posizione economica immediatamente inferiore (non può essere fatta valere l'anzianità di servizio già "utilizzata" nelle precedenti tornate contrattuali ai fini della mobilità orizzontale), fino ad un massimo di 5 punti;
3. valutazione della qualità della prestazione individuale da parte del Responsabile della Struttura di appartenenza, che sarà da intendersi positiva qualora non giunga alcuna nota negativa da parte del Responsabile entro i 15 giorni successivi ad apposito avviso da parte dell'Ufficio preposto. In caso contrario, sarà cura dell'Amministrazione comunicare al dipendente, entro 15 giorni dalla ricezione, il contenuto della contestazione.
Successivamente, nel termine di 15 giorni dalla notifica, il dipendente potrà esercitare il diritto di replica, al quale seguirà il parere formulato da apposito Comitato composto dal Capo Area del Personale, da due componenti della RSU e presieduto dal Direttore Amministrativo; il Comitato dovrà deliberare nel termine di giorni 20, in caso di parità prevarrà il voto del Presidente ed il suo funzionamento non comporterà alcun onere di spesa.
In caso di valutazione positiva saranno attribuiti 15 punti, in caso contrario 0 punti.

A parità di punteggio nella graduatoria, avrà diritto di precedenza il dipendente titolare di posizione economica inferiore all'interno della categoria di riferimento e, in caso di ulteriore parità, il più anziano di età

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including the name 'A. V. A.' and several illegible signatures, positioned above a horizontal line.

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

4) INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ - ANNO 2007

Come previsto dall'articolo 63 del CCNL 9/8/2000 (quadriennio normativo 1998-2001), recepito dal CCNL 27/1/2005 (quadriennio normativo 2002-2005), l'Amministrazione si impegna a corrispondere l'indennità di responsabilità per l'anno 2007 attingendo allo specifico stanziamento del bilancio 2007, pari a 200.000,00 € in base ai criteri generali delineati nel presente documento.

A. REQUISITI DI ACCESSO

I requisiti di accesso alla valutazione proposti dall'Amministrazione sono:

1. presenza della posizione all'interno delle Ordinanze Direttoriali n. 11310 entrata in vigore dal 01/07/2005 (e successive modifiche) oppure n. 19317 entrata in vigore dal 16/07/2007 (e successive modifiche), oppure presentazione di nomina formale, o comunque di elementi oggettivi di riconoscimento della responsabilità indicata;
2. personale assunto a tempo indeterminato;
3. FTE calcolato per il 2007 superiore a 0,08 (pari 1 mese) al netto dei seguenti periodi a giornata intera:
 - assenze non retribuite per supero ferie
 - assenze ingiustificate senza motivazione
 - congedo parentale
 - congedo per maternità
 - malattia lunga
 - aspettative per motivi di studio e gravi motivi
 - periodo di prova

B. FONTE DATI PER LA VALUTAZIONE

I dati in base ai quali l'Amministrazione si propone di valutare la corresponsione dell'indennità di responsabilità 2007 provengono da banche dati già esistenti e dalle risposte ai questionari reperibili ai seguenti links:

http://www.si.unimib.it/varie/relsin/responsabilita_AC.doc

http://www.si.unimib.it/varie/relsin/responsabilita_SD.doc

C. DEFINIZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE E DEL RELATIVO PESO

I criteri di valutazione proposti dall'Amministrazione sono riconducibili a tre ambiti:

1. valutazione del grado di responsabilità in termini di entità del personale gestito, collocazione gerarchica, specifica tipologia di responsabilità assunta;
2. valutazione delle competenze (operative, specialistiche e gestionali) espresse nel periodo;
3. valutazione del grado di complessità delle attività gestite, avendo cura di definire indicatori differenti per Dipartimenti, Facoltà e per l'Amministrazione Centrale.
In particolare, per i Dipartimenti si considerano la media 2002-2006 dei finanziamenti per la ricerca da enti esterni e la media 2002-2006 del numero di enti finanziatori; per le Facoltà si considerano il numero docenti e il numero degli studenti iscritti dell'anno accademico 2006-2007; per l'Amministrazione Centrale, tenuto conto dell'estrema differenziazione delle attività, si considerano le valutazioni congiunte del Capo Area e della Direzione Amministrativa in merito al grado di impatto all'esterno, alla rilevanza strategica e alla tipologia dei processi gestiti;

Il peso di ciascun ambito sulla valutazione viene così ripartito:

A. V. A. A. A.

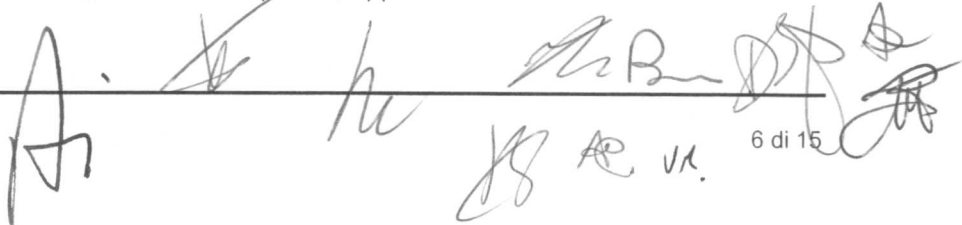
5 di 15

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

			AMMINISTRAZIONE	FACOLTÀ E DIPARTIMENTI		
RESPONSABILITÀ	AMPIEZZA	sino ad un massimo di	8	15		
		Personale strutturato	4	10		
		Personale ulteriore (FTE)	4	5		
COLLOCAZIONE		sino ad un massimo di	7	8		
		Grado gerarchico	4	8		
		N° Settori dipendenti	0	0		
		N° Uffici dipendenti	3	0		
SPECIFICHE		sino ad un massimo di	45	57		
		Esposizione in primis	7	9		
		Firma su atti	7	9		
		Obbligo di controllo	4	6		
		Pareri e consulenze	2	4		
		Rappresentanza	7	6		
		Continuità di servizio	4	5		
		Sanzioni amministrative	7	9		
		Sanzioni penali	7	9		
		Altro	0	0		
		COMPETENZE	TECNICHE	sino ad un massimo di	10	20
Operative	2			4		
Tecniche	5			10		
Gestionali	10			20		
COMPLESSITÀ	IMPATTO	sino ad un massimo di	15	0		
		Personale	5	0		
		Fornitori	9	0		
		Istituzioni	12	0		
		Studenti	15	0		
		INNOVAZIONE		sino ad un massimo di	15	0
				Basso	5	0
Medio	10			0		
FACOLTÀ	Docenti x Studenti	Rivalutazione punteggio	0	20%		
		DIPARTIMENTI	Finanziamenti x N. Enti	Rivalutazione punteggio	0	20%

Per la definizione delle responsabilità specifiche si ribadisce quanto stabilito nell'accordo del 24/11/2006, ossia:

1. Assunzione di responsabilità in prima persona tramite firma = il dipendente risponde direttamente all'autorità competente delle conseguenze derivanti dall'atto su cui ha posto la firma.
2. Firma su atti amministrativi = il dipendente firma per l'emissione di direttive inerenti le attività interne all'Ateneo, di autorizzazioni e nulla osta, rispondendo ai propri superiori delle conseguenze derivanti dall'atto su cui ha posto la firma.
3. Obbligo di controllo = il dipendente esegue un controllo durante una fase di una procedura, in base al quale può stabilire se far proseguire l'iter, a controllo superato, oppure no



IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

4. Pareri e consulenze = il dipendente redige, su richiesta dei propri superiori e in forma scritta, pareri legali o consulenze tecniche in qualità di esperto riconosciuto.
5. Deleghe idonee ad impegnare l'Ateneo all'esterno = il dipendente, previa nomina formale (da esibire), agisce a nome dell'Ateneo presso enti esterni esercitando un potere decisionale, di voto, di indirizzo
6. Continuità di servizio = il dipendente deve garantire la continuità delle attività di sportelli rivolti a utenti esterni, oppure l'erogazione di servizi, a fronte di assenze del personale e di interruzioni dei servizi erogati
7. Sanzioni amministrative / penali = il dipendente svolge un incarico assegnato tramite nomina formale (da esibire), per il quale sussistono norme (da citare esplicitamente) che prevedono la possibilità di sanzioni amministrative / penali

D. CALCOLO DELL'INDENNITÀ 2007

A seguito della ricognizione, della valutazione e della verifica di essa, l'Amministrazione si impegna a calcolare l'indennità di responsabilità 2007 nelle modalità che seguono:

1. il coefficiente iniziale delle figure di responsabilità è il seguente:
 - 5 = per Segretari Amministrativi di Dipartimento e Capi Settore
 - 3 = per Capi Ufficio e Coordinatori Amministrativi di Facoltà
 - 3 = figure specialistiche a cui sia stata riconosciuta almeno una responsabilità specifica e che abbiano ottenuto un punteggio di valutazione uguale o maggiore a 25
 - 2,5 = per i Vice Segretari Amministrativi di Dipartimento che abbiano un Segretario in condivisione con altri Dipartimenti
 - 1,5 = per i Responsabili di Servizio e le figure specialistiche a cui sia stata riconosciuta almeno una responsabilità specifica e che abbiano ottenuto un punteggio di valutazione minore di 25;
2. i coefficienti così ottenuti sono moltiplicati per il tempo di servizio effettivamente svolto (calcolato in FTE);
3. il coefficiente che ne risulta viene nuovamente calcolato in base al punteggio derivato dalla valutazione della responsabilità, per una percentuale pari al 50%
4. Il valore economico del singolo punto di coefficiente è il medesimo per tutte le figure individuate.
5. Tutte le figure a cui viene riconosciuta l'indennità di responsabilità sono soggette alla medesima valutazione dei risultati conseguiti nel corso dell'anno e quindi la corresponsione di un terzo dell'indennità di responsabilità seguirà alla verifica positiva di tali risultati



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including the name 'A. V. M.' and several illegible signatures.

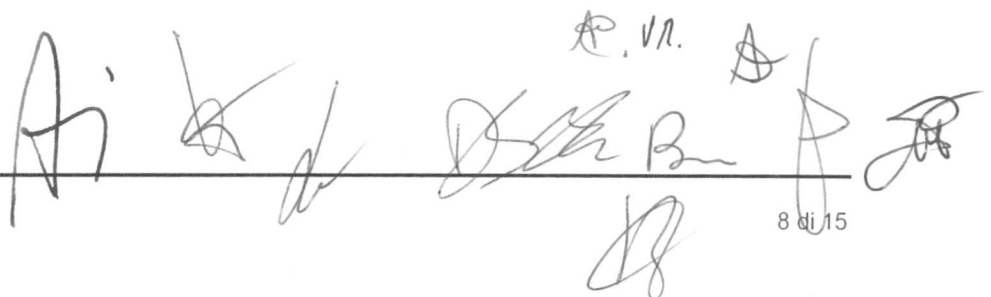
IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

5) DISTRIBUZIONE FONDO DI TRATTAMENTO ACCESSORIO – ANNO 2008

Le parti, con riferimento alla distribuzione del fondo di trattamento accessorio ex art. 67 del CCNL del 9.8.2000 per l'anno 2008, concordano quanto specificato nella tabella sotto riportata:

	ex art. 67 CCNL 9.8.200
LAVORO STRAORDINARIO	193.000,00 €
REPERIBILITÀ E LAVORO DISAGIATO	140.000,00 €
PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA	160.820,00 €
PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE	100.000,00 €
RESPONSABILITÀ	200.000,00 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	300.000,00 €
INDENNITÀ PERSONALE EP	270.000,00 €
TOTALE	1.363.820,00 €

Tutti i risparmi derivanti dall'applicazione del presente accordo o da eventuali applicazioni di norme di miglior favore andranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva.

P. V. 

I POTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

6) PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA – ANNO 2008

Si conferma l'impianto già concordato per gli anni precedenti.

Il Fondo da distribuire come produttività collettiva è pari a 160.820,00 €

Sono considerate come servizio a tutti gli effetti le seguenti assenze e permessi:

1. le assemblee sindacali nei limiti previsti dalla legge;
2. l'aggiornamento per gli RLS;
3. la partecipazione a corsi professionali autorizzati;
4. l'attività sindacale nei limiti previsti dalla legge;
5. le missioni;
6. i riposi compensativi;
7. le ferie e festività soppresse;
8. i permessi ex legge n. 104/92;
9. le assenze per infortunio sul lavoro;
10. l'assenza obbligatoria per maternità;
11. la malattia lunga;
12. i ricoveri ospedalieri;
13. le malattie per gravi patologie;
14. le visite prenatali.

La quota spettante per la produttività è incompatibile con i trattamenti economici dovuti a titolo di conto terzi, fatta salva una franchigia di € 500,00.

Qualora la cifra percepita a titolo di conto terzi risulti inferiore a quanto spettante, ai dipendenti verrà corrisposta la differenza, fatta sempre salva la franchigia di € 500,00.

A decorrere dal 1 luglio 2008 verrà mensilizzata una quota di € 70,00 a titolo di acconto, salvo conguaglio.

mi *h* *De* *Bu* *W* *A. vn.* *A* *JR*

9 di 15

IPOSTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

7) INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ - ANNO 2008

L'indennità di responsabilità per l'anno 2008 sarà corrisposta nelle stesse modalità previste per l'anno 2007

A decorrere dal 1 luglio 2008 verrà mensilizzata una quota pari al 50% dell'indennità percepita nell'anno precedente previa conferma del conferimento dell'incarico a decorrere dall'1/1/2008, a titolo di acconto, salvo conguaglio.

A. V.M.
[Handwritten signatures]

IPOSTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

8) PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE - ANNO 2008

Applicando quanto previsto dagli artt. 67, 68 e 69 del CCNL del 9.8.2000, nonché quanto concordato tra le parti nella preintesa del 28 febbraio scorso, l'Amministrazione propone l'introduzione a partire dall'anno 2008 di un sistema di valutazione degli incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, al fine di corrispondere i relativi incentivi.

Il sistema di valutazione adottato per l'anno 2008 prevede i seguenti momenti:

- 1 a inizio anno solare (o comunque non oltre 30 giorni dalla firma dell'accordo), la definizione da parte del responsabile di struttura di obiettivi che comportino il miglioramento dei servizi in termini di efficienza, efficacia e economicità e che coinvolgano tutto il personale tecnico e amministrativo. Tali obiettivi sono comunicati al personale in occasione di una riunione e oggetto di informazione alle OO.SS. e alle RSU;
- 2 entro i tre mesi successivi alla fine dell'anno solare, la comunicazione da parte del responsabile di struttura dei risultati conseguiti in occasione di una riunione con tutto il personale. Tali risultati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alle RSU;
- 3 successivamente, la valutazione da parte del responsabile di struttura relativamente a ciascun dipendente e a ciascun gruppo di lavoro afferenti ad essa, effettuata in base al contributo fornito da ciascuno ai risultati conseguiti e comunicata per iscritto all'interessato;
- 4 ad anno solare concluso, la definizione di una quota di incentivo specifica per ciascuna struttura (ex art. 69 del CCNL 9.8.2000), calcolata suddividendo lo stanziamento previsto per l'FTE complessivamente impegnato nell'anno (al netto dei part-time e dei trasferimenti in entrata e in uscita nel periodo di riferimento) e moltiplicando successivamente il valore del singolo punto di FTE per l'FTE di ciascuna struttura;
- 5 in conclusione, calcolo dell'incentivo per ciascun dipendente (almeno il 50% del budget di struttura) e per ciascun gruppo di lavoro, in base alla valutazione del contributo fornito e del budget disponibile.

L'Amministrazione garantisce che la definizione degli obiettivi e la valutazione di risultati e contributi di ciascun dipendente sono realizzate per tutte le strutture entro i tempi stabiliti nelle circolari con cui vengono avviate.

Il Comitato previsto dall'art. 58 del CCNL del 9.8.2000 per esprimere pareri su eventuali osservazioni formulate dal dipendente interessato dalla valutazione, è composto dal Direttore Amministrativo, dal Capo Area del Personale e da due rappresentanti delle RSU.

In caso di parità nella votazione prevale il voto espresso dal Direttore Amministrativo.

In considerazione del carattere sperimentale di tale procedura e con l'attuale "Regolamento per la disciplina dei contratti per attività di ricerca, consulenza e formazione per conto terzi e delle convenzioni di collaborazione scientifica" in vigore, si stabilisce che, qualora la cifra percepita a titolo di conto terzi risulti inferiore a quanto spettante dalla somma delle quote di produttività collettiva e produttività individuale, ai dipendenti venga corrisposta la differenza, fatta salva la franchigia di € 500,00.



IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

9) REPERIBILITÀ

1. Definizioni

La reperibilità è una prestazione di carattere strumentale ed accessorio che consiste nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciabile, fuori dall'ordinario orario di lavoro, e di poter raggiungere in un breve lasso di tempo il proprio luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta, qualora si presenti una effettiva ragione di necessità.

L'istituto della reperibilità, regolamentato nello stretto rispetto di quanto previsto dall'art. 27 CCNL 27/01/2005, si applica esclusivamente per i settori di attività di interesse generale d'Ateneo, per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, anche a fronte di esigenze/eventi imprevedibili.

2. Periodi di reperibilità e compensi

I periodi coperti dalla reperibilità sono i seguenti:

- dalle ore 16.00 alle ore 8.00 di ogni giorno feriale;
- le 24 ore dei giorni prefestivi e festivi (non lavorativi o di chiusura dell'Ateneo).

Le fasce orarie di reperibilità sono suddivise in feriali, prefestive e festive secondo la seguente tabella.

Feriale	0.00-8.00 lunedì, 16,00-8,00 lunedì/martedì, ..., giovedì/venerdì
Prefestiva	16.00-24.00 venerdì
Festiva	0.00-24.00 sabato e domenica

L'indennità di reperibilità è compensata nel modo che risulta dalla tabella sottostante, oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Feriale	€ 30,00 per periodo di reperibilità di 8 ore consecutive
Prefestiva	€ 40,00 per periodo di reperibilità di 8 ore consecutive
Festiva	€ 60,00 per periodo di reperibilità di 8 ore consecutive
Interventi operati sul posto di lavoro per risoluzione guasti	€ 50,00 per intervento, più quota oraria di lavoro straordinario per le ore eccedenti le prime 2

3. Regolamento attuativo

Il regolamento attuativo dell'istituto della reperibilità, regolato come sopra, sarà oggetto di informazione preventiva alla delegazione sindacale, ai sensi dell'art. 6, co. 3, lett. a) CCNL.

La corresponsione delle indennità, derivanti dall'applicazione di tale regolamento, avrà decorrenza dal 1 Gennaio 2008.

A. VR.

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

10) LAVORO DISAGIATO

1. Definizioni

L'indennità di lavoro disagiato sarà istituito contrattuale virtualmente estensibile a tutto il personale d'Ateneo, in relazione ad attività e servizi che comportino oneri, rischi (non derivanti dall'applicazione del D. Lgs. 626/94) o disagi particolarmente rilevanti.

L'indennità di lavoro disagiato, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal CCNL e dalla legislazione vigente in materia di orario di lavoro, riguarda in prima applicazione le seguenti attività e/o servizi:

- gestione infrastrutture e servizi generali di Ateneo, sulla base dei criteri che verranno riportati nel Regolamento attuativo;
- servizio degli autisti;
- conduzione degli stabulari;
- servizi di front office agli studenti;
- servizi con orario di apertura che non permettono al personale di fruire dell'istituto della flessibilità sulla base dei criteri che verranno riportati nel Regolamento attuativo;
- ulteriori eventuali servizi delle strutture didattiche e di ricerca che potranno essere individuate nel Regolamento attuativo.

Questo elenco potrà essere oggetto di modifiche e/o integrazioni in sede di contrattazione con la parte sindacale.

L'Amministrazione si impegna altresì a fornire alle RSU ed OOSS una relazione semestrale che renda conto delle modalità effettive di utilizzazione di tale istituto.

2. Compensi

L'indennità di lavoro disagiato è compensata nel modo che risulta dalla tabella sottostante, oltre gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Indennità di lavoro disagiato	Compenso mensile variabile (da un minimo di € 50,00 ad un massimo di € 300,00), stabilito con provvedimento motivato della Direzione Amministrativa sulla base dei criteri definiti nel regolamento attuativo.
--------------------------------------	--

3. Regolamento attuativo

Il regolamento attuativo dell'istituto del lavoro disagiato, regolato come sopra, sarà oggetto di informazione preventiva alla delegazione sindacale, ai sensi dell'art. 6, co. 3, lett. a) CCNL.

La corresponsione della indennità di lavoro disagiato, derivante dall'applicazione di tale regolamento, avrà decorrenza dal 1 Gennaio 2008.

D.V.N.

I POTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

11) INDENNITÀ DI POSIZIONE PERSONALE CATEGORIA EP – ANNO 2008

A decorrere dal corrente anno l'Amministrazione si impegna ad adottare nell'attribuzione delle fasce di indennità un sistema di valutazione degli incarichi che sarà oggetto di discussione con la delegazione sindacale.

L'Amministrazione comunicherà al personale di categoria EP che la retribuzione di posizione per l'anno 2008, mensilizzata come da CCNL, è da intendersi a titolo di acconto, fino al raggiungimento del futuro accordo di contrattazione integrativa sulla distribuzione del fondo di trattamento accessorio e sul valore delle fasce.

Le parti prendono atto che alla luce delle entrate derivanti all'Ateneo per le attività di c.d. conto terzi verrà distribuita al personale la somma di € 384.595,09 per il 2007 e di € 694.180,00 per il 2008, con conguaglio finale entro il marzo 2009 con criteri analoghi a quelli previsti dalla produttività collettiva.

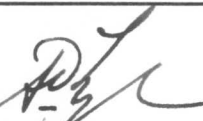


V.R.

I POTESI DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA – ANNI 2007 E 2008

La delegazione di parte pubblica

- PROF. AVV. ANGELO V. IZAR
- DOTT. CANDELORO BELLANTONI
- DOTT. ANTONIO DE MONTE
- GEOM. MARCO CAVALLOTTI
- DOTT. FRANCESCO BATTAGLIA


Candeloro Bellantoni
Antonio De Monte
Marco Cavallotti
Francesco Battaglia

Le OO.SS.

- FLC CGIL
- CISAPUNI
- CISL UNIVERSITÀ
- UIL PA-UR

Flc CGIL Francesco
Cisapuni
Cisl Università
UIL PA-UR

Le R.S.U.

- SIG.RA SOFIA AUGELLO
- SIG. MARIO BOSSI
- SIG.RA ANTONELLA CIPOLLA
- SIG.RA ANNAMARIA DE ROSA
- SIG. ROBERTO MANERA
- SIG. VITO MARTINO
- SIG. PASQUALE MELCHIORETTO
- SIG. FRANCESCO RUBINI
- SIG. DAVID GUSTAVO SAVOCA

Sofia Augello
Mario Bossi
Antonella Cipolla
Annunziata De Rosa
Vito Martino
Pasquale Melchiorretto
Francesco Rubini
David Gustavo Savoca

Milano, 18 aprile 2008