



Università degli Studi «Magna Graecia» di Catanzaro

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Il giorno 12 dicembre 2007, alle ore 13,00, presso la sede del Rettorato, al Campus Universitario «Salvatore Venuta» di Germaneto,

la Delegazione di Parte Pubblica, composta da:

dott. Umberto Gargiulo, delegato del Rettore prof. Francesco Saverio Costanzo
dott. Giuseppe Stancanelli, Direttore Amministrativo

e la Delegazione Sindacale, composta da:

Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig. Pompeo La Banca (CISL)
- sig. Attilio Bombardieri (UILPA-UR)
- sig. Paolo Romano (CGIL)

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

- sig. Arturo Basile, dott. Ivan Vaccari, dott. Enzo Saraceno (UILPA-UR)
- sig. Francesco Maurici, sig. Giovanni Quattrone (CISL-Università)
- dott.ssa Ornella Melecrinis (CGIL-FLC)
- dott. Roberto Sigilli, dott.ssa Eleonora Consoli, ing. Rosario Punturiero (SNALS)
- dott. Maurizio Putrone (UGL-CSA)
- dott. Michelino Avolio (CSA-CISAL)

in seguito alla stipulazione delle ipotesi di accordo in data 25 luglio e 8 novembre 2007, dell'esame delle medesime da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 5 ottobre, 13 ottobre e 26 novembre 2007, autorizzata la parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo, hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo dell'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro per il quadriennio normativo 2002-2005, che di seguito si riporta.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

CAPO I PARTE GENERALE

Articolo 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale tecnico ed amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi Magna Græcia di Catanzaro, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.

Articolo 2

Composizione delle delegazioni e procedura di stipulazione del contratto

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita dal Rettore o da un suo delegato e dal Direttore amministrativo o da un suo delegato.

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

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

3. Le delegazioni trattanti possono essere integrate, previo accordo tra le parti, da ulteriori soggetti, chiamati ad intervenire sulle materie di volta in volta individuate.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like Michele, Roberto, and others.]

4. La stipulazione del presente contratto collettivo integrativo s'intende regolarmente perfezionata con la sottoscrizione dello stesso da parte dei soggetti negoziali.

Articolo 3

Durata, efficacia e verifica

1. Il presente contratto collettivo conserva la propria efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
2. A partire dalla stipulazione del presente contratto, le parti si incontreranno quadrimestralmente per verificarne l'attuazione e l'applicazione.
3. In caso di controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 12 del CCNL. La riunione per definire l'interpretazione di una clausola controversa è convocata dall'Amministrazione entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.
4. Il testo del contratto collettivo integrativo, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, dovrà essere trasmesso all'A.R.A.N., a cura dell'Amministrazione, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 4

Sistema delle relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Amministrazione, da un lato, e dei soggetti sindacali, dall'altro, perseguono l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Ateneo di incrementare l'efficacia e l'efficienza della propria azione e dei propri servizi.
2. La condivisione del predetto obiettivo richiede un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e alla 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 e dai contratti collettivi.
3. Il sistema delle relazioni sindacali dell'Ateneo si conforma al modello previsto dal vigente CCNL.
4. Il sistema di relazioni sindacali si articola, a livello di Ateneo, nei seguenti modelli relazionali:
 - contrattazione collettiva integrativa;
 - informazione preventiva e successiva;
 - consultazione;
 - concertazione.

Articolo 5

Materie e vincoli della contrattazione collettiva integrativa

1. Nel rispetto dei vincoli indicati dell'articolo 40, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 e in attuazione dei vigenti CCNL, la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie indicate dal contratto collettivo nazionale.

Articolo 6

Informazione

1. L'informazione, preventiva o successiva, avviene su tutte le materie e con le modalità indicate dal CCNL.

Articolo 7
Consultazione

1. La consultazione avviene su tutte le materie previste dal CCNL.

Articolo 8
Concertazione

1. La concertazione viene svolta secondo le modalità e le materie previste dal CCNL.
2. In caso di raggiungimento di un accordo, lo stesso è recepito in un atto scritto.

Articolo 9
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro e titolarità dei diritti sindacali

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - 1) la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.);
 - 2) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione e il funzionamento della R.S.U.;
 - 3) le R.S.A., costituite, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, dalle associazioni sindacali rappresentative che non abbiano sottoscritto o formalmente aderito all'Accordo Quadro del 7 agosto 1998.
2. Titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, in conformità con quanto previsto dal predetto Accordo Quadro in materia di distacchi, aspettative, permessi e altre prerogative sindacali, sono:
 - a) i componenti della R.S.U.;
 - b) i dirigenti sindacali delle R.S.A., ove costituite;
 - c) i dirigenti sindacali degli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che, dopo la elezione della R.S.U., siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998;
 - d) i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.

Articolo 10
Diritti sindacali

1. I distacchi, le aspettative ed i permessi, nonché le altre prerogative sindacali, sono utilizzati con le modalità e in base a quanto previsto dall'Accordo Quadro del 7 agosto 1998, e successive integrazioni e modificazioni, nonché dall'articolo 15 del CCNL 1998-2001 e dall'art. 25 del CCNL 2002-2005.

Articolo 11
Raffreddamento dei conflitti

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.
2. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale, 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, relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dai vigenti CCNL.
3. Durante il periodo in cui si svolgono le relazioni sindacali del presente contratto collettivo integrativo, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie trattate, sempre che non vi sia interruzione delle trattative.

Articolo 12
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è individuato con le modalità di cui all'art. 21 del CCNL 2002-2005.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Le attribuzioni e le prerogative del predetto Rappresentante sono definite dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.

3. Nei casi in cui le vigenti disposizioni prevedono la consultazione e l'informazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, queste devono svolgersi in modo da garantirne l'effettività e la tempestività. Il Rappresentante, in sede di consultazione, ha la facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto della consultazione stessa, che devono essere riportate in apposito verbale. La sottoscrizione del verbale da parte del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza conferma l'avvenuta consultazione.

4. Le parti concordano di stipulare, entro due mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, un accordo che disciplini, con maggiore precisione, attribuzioni e facoltà del RLS, per renderne più efficace ed efficiente l'azione.

Articolo 13

Pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, insediato presso l'Amministrazione, ai sensi delle disposizioni vigenti, svolge funzione propositiva in ordine alle misure e alle azioni positive da attivare per la realizzazione di una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'Amministrazione e ha compiti di monitoraggio delle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici, rispetto alle attribuzioni di compiti e funzioni, all'orario di lavoro, alle attività di formazione e di aggiornamento ed al reclutamento.

2. Il Comitato elabora una relazione annuale sugli esiti della sua attività e propone misure idonee al superamento delle eventuali situazioni di svantaggio, anche con interventi mirati nell'ambito dei servizi sociali attivati dall'Ateneo.

3. Il Comitato è costituito da sei componenti, dei quali tre designati dal Rettore e tre eletti dal personale tecnico-amministrativo. Il presidente del comitato è scelto tra i membri designati dal Rettore.

CAPO III RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 14

Indennità accessoria mensile

1. Ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 2002-2005 è istituita, a carico del fondo costituito ai sensi dell'art. 67 CCNL 9.8.2000, un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, diverse da quella di responsabilità.

2. La predetta indennità è attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, nella misura specificata nella Tabella seguente, con decorrenza 25 luglio 2007.

Categoria d'inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo unitario
B	€ 220,00	€ 2.640,00
C	€ 240,00	€ 2.880,00
D	€ 260,00	€ 3.120,00

3. L'indennità viene ridotta ovvero sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento

economico ai sensi delle vigenti normative.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Articolo 15

Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale delle categorie B, C e D

1. Al dipendente di categoria B, C o D, al quale sia conferito un incarico di responsabilità, è attribuita un'indennità, determinata tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità dei compiti attribuiti, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, entro gli importi (minimo/massimo) annui di seguito indicati:

personale di Categoria B: da € 1.500,00 a € 2.500,00

personale di Categoria C: da € 2.500,00 a € 4.000,00

personale di Categoria D: da € 4.000,00 a € 7.000,00.

2. Al dipendente al quale è conferita la responsabilità di un Centro autonomo di gestione, è attribuita un'indennità di responsabilità variabile da un minimo di € 4.000,00 ad un massimo di € 7.000,00.

3. In ogni caso, una quota, pari al 40% dell'importo spettante a titolo di indennità di responsabilità, è corrisposta al termine di ciascun anno solare, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

5. Le predette indennità sono poste a carico del fondo costituito ai sensi degli artt. 67 e 68, comma 2, lettera b, CCNL 9.8.2000 e sono, in ogni caso, direttamente erogate dall'Amministrazione.

Articolo 16

Conferimento degli incarichi di responsabilità

1. Il conferimento di incarichi di responsabilità che danno diritto alle indennità previste nell'articolo precedente è effettuato, con provvedimento scritto, dal Rettore, o, su sua delega, dal Direttore Amministrativo, che definisce l'importo della relativa indennità.

2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e per la valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione, previa concertazione con le Organizzazioni Sindacali entro il 31 dicembre 2007.

3. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo verrà integrato, a decorrere dall'anno 2008, con il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, predisposto dall'Amministrazione in via sperimentale, i cui criteri generali, allo stato, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

4. Nell'attesa che venga portato a termine il procedimento di concertazione di cui al comma 2, gli incarichi di responsabilità che danno diritto ad indennità continueranno ad essere disciplinati, transitoriamente, dall'art. 1 della parte B) del Contratto Collettivo Integrativo dell'11 luglio 2001. In tale periodo le indennità di responsabilità verranno erogate nella misura prevista nei singoli atti di conferimento, come elencati nella tabella allegata al verbale della riunione odierna.

Articolo 17

Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. Al personale di categoria EP è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL ed a carico del fondo costituito ai sensi dell'art. 70 CCNL 9.8.2000.

2. L'attribuzione, a titolo di retribuzione di posizione e di retribuzione di risultato, in misura superiore

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large '5' in the center and various initials and signatures on the left and right.]

al minimo, è correlata al conferimento di rilevanti incarichi di responsabilità gestionale, individuati con provvedimento formale del Rettore o, su sua delega, del Direttore Amministrativo.

3. La retribuzione di posizione è corrisposta per tredici mensilità.

4. La retribuzione di risultato è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi realizzati rispetto a quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, normalmente all'inizio di ogni anno solare.

5. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo verrà integrato, a decorrere dall'anno 2008, con il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, predisposto dall'Amministrazione in via sperimentale, i cui criteri generali, allo stato, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

Articolo 18

Indennità di produttività

1. Al fine di incrementare la produttività del personale, possono essere predisposti, a valere sulle risorse del fondo di cui all'art. 68, comma 2, lettera d), programmi di lavoro finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi ed all'incremento della relativa quantità, aventi durata non inferiore a sei e non superiore a dodici mesi. I programmi di cui al presente comma non possono avere ad oggetto attività che coincidano con le attribuzioni ordinarie dell'ufficio o con il carico di lavoro normale dei dipendenti. I programmi di cui al presente comma non possono essere svolti durante l'orario di lavoro ordinario, bensì all'infuori di esso, con l'indicazione di tale attività all'atto della marcatura tramite badge, con l'inserimento di apposito codice.

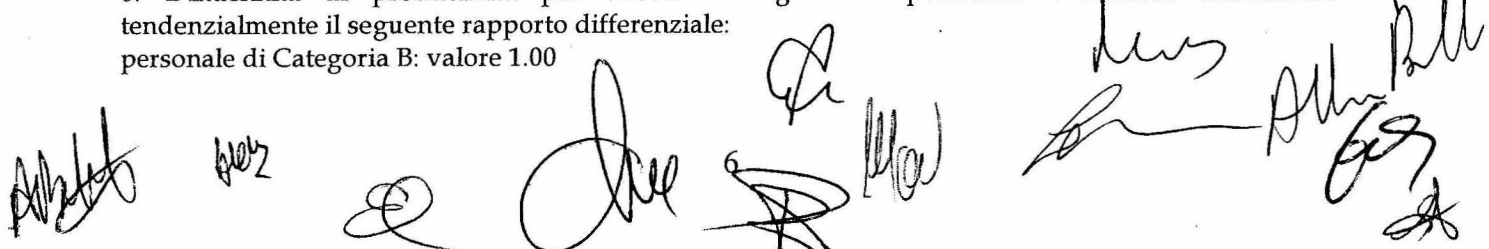
2. L'attribuzione dei compensi previsti al comma 1 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

3. Per il personale addetto agli Uffici centrali, tali programmi possono essere promossi dal Direttore Amministrativo, normalmente entro il 15 gennaio di ogni anno, ovvero quando ne ravvisi la necessità. Per il personale addetto ai Centri autonomi di gestione, tali programmi possono essere promossi dal Direttore accademico del Centro, normalmente entro il 15 gennaio di ogni anno, ovvero quando ne ravvisi la necessità.

4. Ogni programma deve indicare espressamente: l'obiettivo, collettivo ed individuale, da raggiungere, il termine entro il quale deve essere raggiunto, il responsabile esecutivo del programma, l'indicazione del numero tendenziale delle ore di lavoro necessarie, il personale coinvolto, i costi ed i benefici attesi, l'importo previsto dell'indennità individuale.

5. I programmi di cui ai commi precedenti sono approvati, entro il 30 gennaio di ogni anno, dal Rettore. Il Rettore può chiedere la riformulazione del programma, se non lo ritiene coerente con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione ovvero quando è formulato in difformità rispetto a quanto previsto al comma successivo. Qualora i programmi vengano finanziati per importi inferiori a quelli richiesti, il Rettore può autorizzare la rideterminazione del programma, per adeguarlo al finanziamento approvato. Dell'avvenuta approvazione da parte del Rettore è data immediata comunicazione ai responsabili amministrativi o accademici, al fine del tempestivo avvio delle attività previste. Nell'approvazione dei programmi verrà privilegiato un criterio di rotazione tra i gruppi di dipendenti che propongono i progetti; nell'approvazione dei progetti verranno preferiti quelli che prevedono anche il coinvolgimento di dipendenti appartenenti ad uffici dell'Amministrazione diversi da quello proponente.

6. L'indennità di produttività per ciascuna categoria di personale è stabilita assicurando tendenzialmente il seguente rapporto differenziale:
personale di Categoria B: valore 1.00

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be official or formal, while others are more casual or abbreviated. They are scattered across the bottom margin, below the main body of text.

personale di Categoria C: valore 1.30
personale di Categoria D: valore 1.80
personale di Categoria EP: valore 2.00

7. L'indennità di produttività non può comunque superare annualmente l'importo di € 7.000,00.

9. Il presente articolo entrerà in vigore unitamente al sistema di valutazione delle prestazioni del personale, predisposto dall'Amministrazione in via sperimentale, i cui criteri generali, allo stato, sono oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali. Entro il 31 dicembre 2007 le parti si incontreranno per verificare l'opportunità di modificare il presente articolo al fine di agevolare il coordinamento della norma con il predetto sistema di valutazione.

Articolo 19

Progressione economica all'interno della categoria

1. Per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento si applicano le disposizioni del CCNL e del presente Contratto Collettivo Integrativo.

2. Nell'ambito di ciascuna categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza biennale, al termine di un corso di formazione.

3. Il budget per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, nell'ambito delle risorse a ciò destinate nel fondo costituito ai sensi dell'art. 67, CCNL 9.8.2000, è determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a) personale in possesso dei requisiti e potenzialmente destinatario del beneficio della progressione economica;
- b) costo della progressione economica orizzontale.

4. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi, i dipendenti interessati devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene attivata la procedura selettiva, almeno tre anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

5. Gli inquadramenti nelle posizioni economiche superiori decorrono, giuridicamente ed economicamente, dal 1° gennaio successivo.

6. Il meccanismo selettivo previsto nei commi precedenti verrà integrato, a decorrere dall'anno 2008, con il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, predisposto dall'Amministrazione in via sperimentale ed oggetto, allo stato, di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

Articolo 20

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Le procedure di selezione per la progressione verticale dei dipendenti verranno attuate nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno alle pubbliche amministrazioni. La progressione del personale verso la superiore categoria contrattuale d'inquadramento avrà quindi luogo nel rispetto della dotazione organica complessiva dell'Amministrazione, ponendo a concorso un numero di posti tendenzialmente pari a quello dei posti messi a concorso per l'accesso dall'esterno.

2. Con Regolamento di Ateneo verranno previste le modalità di espletamento di procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore. Il Regolamento si ispirerà a criteri di valutazione delle competenze professionali possedute e verificate da apposite prove di esame, dimensionate in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna categoria, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi e dell'eventuale possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria. Per le progressioni verticali previste al comma 3, il calcolo dei posti da mettere a concorso verrà effettuato equiparando alle assunzioni dall'esterno mediante concorso anche gli accessi



all'Amministrazione in seguito a procedure di mobilità individuale, che abbiano avuto luogo nel periodo di vigenza contrattuale del CCNL 1998-2001 e del CCNL 2002-2005, per la copertura di complessivi n. 54 posti

3. In considerazione anche della necessità di portare a termine le procedure previste dal Contratto Collettivo Integrativo dell'11 luglio 2001, l'Amministrazione realizzerà le procedure di selezione per la progressione verticale di seguito indicate:

a) entro il 31 dicembre 2007, verranno bandite procedure di selezione per la progressione verticale, ai sensi dell'art. 57 CCNL 1998-2001, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio, alla data del 9 agosto 2000, di 5 anni nella categoria di appartenenza o nelle ex-qualifiche ivi confluite, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia, e che non abbia beneficiato delle progressioni realizzate ai sensi dell'art 74 CCNL 1998-2001;

b) entro il 30 aprile 2008, verranno bandite procedure di selezione per la progressione verticale, ai sensi dell'art. 74, comma 5, lettera c), del CCNL 1998-2001, per l'area socio-sanitaria e per quella delle biblioteche, riservate ai dipendenti che risultino in possesso dei requisiti previsti dal medesimo art. 74 alla data del 9 agosto 2000;

c) entro il 31 ottobre 2008, verranno bandite procedure di selezione per la progressione verticale, ai sensi dell'art. 57 CCNL 1998-2001, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio, alla data del 27 gennaio 2005, di 5 anni nella categoria di appartenenza o nelle ex-qualifiche ivi confluite, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia, e che non abbia beneficiato delle progressioni di cui alla lettera a) che precede.

4. Relativamente alle procedure di cui alle lettere a) e c), il calcolo dei posti da destinare alle singole selezioni verrà determinato in proporzione al numero degli aventi diritto.

All'esito delle procedure di selezione previste alle lettere a) e c) del comma 3, la graduatoria degli idonei resterà in vigore per tre anni e ad essa l'Amministrazione potrà attingere per la copertura di posti della categoria corrispondente a quella per la quale il dipendente risulti idoneo. Le procedure previste dal presente articolo dovranno essere concluse entro il 31 dicembre 2008.

Articolo 21 Buoni-pasto

1. Il buono-pasto può essere erogato ai dipendenti, tenuto conto delle disponibilità finanziarie, nei casi e alle condizioni indicate dall'art. 49 CCNL 1998-2001.

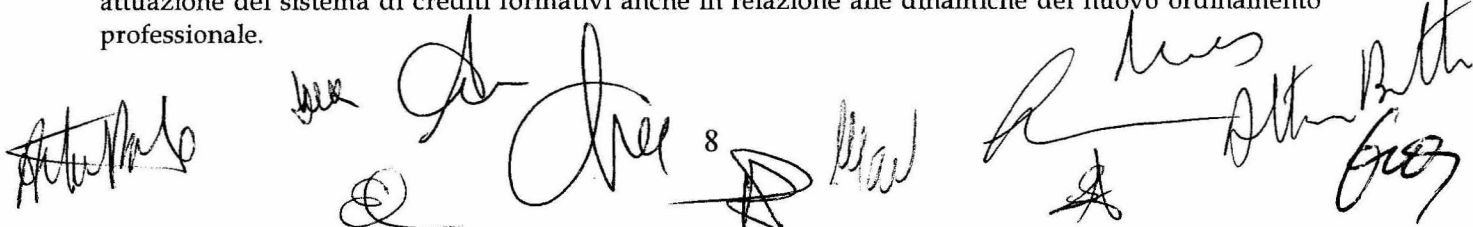
2. Al di fuori dei casi tassativamente previsti e disciplinati nel comma precedente, il lavoratore non ha diritto alla erogazione del buono-pasto.

3. L'importo del buono-pasto è pari a € 7,00.

4. Le parti concordano di verificare, in apposita sessione contrattuale, da effettuare tra il 15 ottobre ed il 31 dicembre 2007, l'opportunità di adeguare l'importo del buono-pasto all'aumento medio dei prezzi al consumo, così come certificato dall'ISTAT.

Articolo 22 Formazione del personale

1. Le parti concordano sulla rilevanza strategica della formazione che consente di coniugare le seguenti esigenze: a) crescita professionale del personale in servizio; b) sviluppo, funzionalità e miglioramento dei servizi resi; c) produttività ed efficacia della prestazione individuale e collettiva; d) attuazione del sistema di crediti formativi anche in relazione alle dinamiche del nuovo ordinamento professionale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be names and others as initials or monograms. They are spread across the width of the page, below the main body of text.

2. L'Ateneo, entro il 31 dicembre di ogni anno, formula il "Piano di Ateneo per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente" per l'anno successivo.

3. La formazione e l'aggiornamento sono svolti prioritariamente da personale dell'Ateneo, docente e non docente. La formazione dovrà dare adeguato valore ai titoli professionali e culturali posseduti dai dipendenti e prevedere il rilascio di attestati di partecipazione, di frequenza e di profitto a seguito di prove di esame.

4. Il Rettore, o su sua delega, il Direttore Amministrativo, sentiti i responsabili delle strutture universitarie, predispone modalità, calendario e programmi dei corsi di formazione e aggiornamento per il personale dipendente, organizzati per qualifiche e profili professionali, in attuazione e conformità delle clausole e dei criteri previsti dall'articolo 45 del CCNL1998-2001.

5. I corsi di formazione possono essere obbligatori o facoltativi. I corsi di formazione obbligatori sono svolti durante l'orario di lavoro.

7. Il Rettore, o su sua delega, il Direttore Amministrativo, individua, tenuto conto anche delle domande e 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 all'interno della categoria.

8. I programmi evidenziano obiettivi formativi e standard qualitativi e quantitativi; inoltre per utilizzare la formazione come credito formativo certificato e pertinente ai fini di cui all'art. 56 CCNL 9.8.2000, i corsi di formazione devono prevedere adeguate forme di verifica finale delle conoscenze acquisite ed i programmi devono tendere all'acquisizione e all'approfondimento dei contenuti di professionalità delle diverse competenze richieste dal sistema di classificazione del personale.

Articolo 23

Verifica dell'attuazione del contratto

1. Entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione del contratto collettivo integrativo e l'andamento delle relazioni sindacali.

Donna

Am. Euro Spis. M. L.

h. M. L.

Am. M. L.

Gen. L. M.

Am. L. M.

Am. L. M.

Am. L. M.

Am. L. M.

Am. L. M.

Am. L. M.