

"Protocollo di Intesa"

tra l'Amministrazione, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dell'Ateneo in merito alle azioni da intraprendersi per **"la predisposizione e l'attuazione di un appropriato piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico e amministrativo, contemplante anche i necessari processi di mobilità interna, di formazione e di riclassificazione professionale del personale già in servizio nell'Ateneo, nonché di reclutamento di nuovo personale, effettivamente rispondenti alle nuove e peculiari esigenze organizzative e di professionalità dell'Ateneo medesimo"**.

PREMESSO CHE

- nella seduta del **16 febbraio 1999**, il **Consiglio di Amministrazione** dell'Ateneo, ritenuto doverosi procedere ad una revisione generale dell'assetto organizzativo dell'Ateneo medesimo, individuò le linee guida da seguirsi per pervenire ad un nuovo modello organizzativo che rispondesse alle nuove e peculiari esigenze di organizzazione e di professionalità scaturenti dall'assai mutato quadro di riferimento normativo e dall'assai mutato rapporto "università-società";
- per la realizzazione di tale e nuovo "modello" – che ha costituito l'immediato e principale obiettivo da perseguirsi da parte del Direttore Amministrativo – occorre:
 - avere particolare riguardo all'analisi e alla efficace riprogettazione dei processi gestionali delle strutture direttamente ausiliarie alle funzioni di didattica e di ricerca, il cui ruolo andava considerato preminente in ordine all'impostazione e realizzazione del "modello" medesimo;
 - operare in modo tale che il sistema di controllo direzionale e quello approvvigionatorio venissero riformati secondo le indicazioni fornite dal Nucleo di Valutazione Interna nei propri "Rapporti" annuali;
 - operare in modo tale che in correlazione con il perseguimento degli obiettivi di cui sopra si procedesse ad una nuova "organizzazione del lavoro" secondo le linee indicate in premessa alla predetta deliberazione consiliare e nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali, anche in materia di relazioni sindacali;
- le predette linee guida indicate dal Consiglio dovevano orientare l'Ateneo verso la realizzazione di un **"nuovo modello organizzativo"** che sviluppasse e migliorasse i servizi all'utente-cliente finale, che supportasse il rafforzamento dell'immagine e del prestigio dell'Ateneo, che semplificasse e rendesse trasparenti i processi amministrativi e gestionali interni, che migliorasse l'integrazione delle attività e della cooperazione lavorativa e del lavoro in team fra tutte le componenti professionali dell'Ateneo, che riqualificasse le attività del personale, riducesse le attività routinarie e burocratiche non necessarie e riallocasse le persone su processi a più alto valore, che migliorasse la qualità della vita di lavoro delle persone che operano nell'Ateneo;
- si doveva, pertanto, fondamentalmente operare in maniera da:

1. individuare ed ordinare, per funzioni omogenee, le strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo, identificando apposite aree di competenza e appositi uffici in staff agli Organi di Governo e di Direzione, e operando una netta distinzione tra funzioni finali e funzioni strumentali o di supporto;

*2. individuare le funzioni di management necessarie, in base a cui differenziare i ruoli di direzione: **management strategico**, proprio degli Organi di Governo; **management generale**, proprio della*

Direzione Amministrativa; **management settoriale**, proprio dei Responsabili di Area o Sistema; **management operativo**, proprio dei Responsabili di singole unità organizzative; autonomia operativa, per gli ambiti di competenza, propria degli Uffici in staff agli Organi di Governo e di Direzione dell'Ateneo;

3. individuare e costituire **apposite strutture di programmazione, coordinamento, controllo interno e valutazione**;

4. individuare e realizzare un **nuovo sistema di gestione delle risorse umane** che:

- stabilisse una **nuova base fiduciaria** e creasse gli **elementi di flessibilità** necessari;
- favorisse al massimo la **diffusione delle competenze** (allargamento invece che parcellizzazione, comunicazione invece che informazione, facilitazione della crescita individuale invece che ripetibilità dei compiti);
- favorisse al massimo il **coinvolgimento** (obiettivi condivisi invece che obiettivi imposti, orientamento al risultato invece che all'adempimento, responsabilizzazione invece che mero controllo);
- favorisse al massimo un **efficace stile di leadership** (motivazione invece che obbedienza, consenso invece che assenso, attribuzione ed assunzione di responsabilità invece che comando e controllo).

5. individuare ed adottare una **nuova organizzazione del lavoro** le cui caratteristiche fondamentali dovevano basarsi :

- sulla **contrazione dell'attuale numero e tipologie di qualifiche e livelli**;

- sul **progressivo passaggio dalle mansioni** (attività prescritte) **ai ruoli** (assegnazione per tutte le figure professionali di più ampie attività di servizio, responsabilità di risultati, consapevole gestione delle relazioni interne ed esterne);

- sullo **sviluppo di unità operative integrate**, orientate ai risultati, capaci di svolgere attività di controllo e manutenzione, **caratterizzate da una forte intercambiabilità tra il personale ad esse assegnato**;

- sul **lavoro in team**, cioè su gruppi di miglioramento, gruppi di progettazione, teams virtuali;

- sull'**orientamento al controllo dei processi**, alla gestione delle variazioni e alla **soddisfazione dell'utente interno ed esterno**;

- si doveva necessariamente **adottare** una "**strategia del personale**" che - in tempo utile e attraverso la predisposizione e graduale attuazione di un appropriato "**piano di sviluppo**" – potesse soddisfare le reali esigenze di funzionalità dei servizi già forniti e/o da fornirsi in futuro da parte dell'Ateneo, realizzasse il necessario reclutamento di vecchie e nuove figure professionali, valorizzasse le capacità e potenzialità professionali del personale in servizio attraverso possibili ed efficaci processi di riqualificazione professionale (cioè di reinquadramento giuridico ed economico) del personale medesimo;
- a breve, l'**attuazione** del predetto "**piano di sviluppo**" sarebbe stata resa più agevole:

a) dalla prevista ed allora **imminente revisione del vecchio ordinamento professionale** di cui all'art. 50 dell'allora vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università, in applicazione del quale altri Atenei avevano già avviato specifici processi di sperimentazione, finalizzati al **riposizionamento** funzionale del proprio **personale tecnico e amministrativo**, più rispondente alle nuove esigenze organizzative degli Atenei medesimi;

b) dall'art.17, comma 109, della Legge Bassanini 15 maggio 1997 n. 127, che **affida a specifici regolamenti interni, da adottarsi da parte delle Università** - secondo i propri ordinamenti e nel rispetto dell'equilibrio finanziario del bilancio e dei principi di una corretta ed efficiente gestione delle risorse economiche e strumentali, **nonché di quanto stabilito dai contratti collettivi di lavoro - la disciplina degli accessi e dello sviluppo professionale del personale in questione;**

- al riguardo i predetti "**processi di sperimentazione**" avviati negli altri Atenei - così come quelli attuati nell'ambito dei sistemi bibliotecari dell'Ateneo fiorentino - avevano via via evidenziato il "**gap**" tra le **vecchie qualifiche rivestite dal personale tecnico e amministrativo e le posizioni funzionali e professionali effettivamente necessarie** per far fronte alle nuove e peculiari esigenze delle Università;
- tale "**gap**" avrebbe potuto essere **efficacemente colmato** successivamente alla revisione dell'allora vigente "**ordinamento professionale**", fermo restando che il "**nuovo ordinamento**" sarebbe risultato **profondamente innovato** in materia di "**modalità di accesso**", di "**modalità di classificazione del lavoro (cioè di competenze) e di tipologie del lavoro medesimo (cioè di professionalità)**" - nonché di "**sviluppo delle carriere interne**" del personale;
- **al fine di dare immediata esecuzione** alla surrichiamata deliberazione consiliare e, quindi, di perseguire gli obiettivi in essa prefissati, in data **19 aprile 1999** venne sottoscritto tra la Direzione Politico-Amministrativa, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dell'Ateneo un apposito "**Protocollo d'intesa**" in merito alle azioni da intraprendersi per lo sviluppo del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo correlato al raggiungimento dei predetti obiettivi;
- con tale "Protocollo" si convenne in particolare quanto segue:
- **andavano progettate ed avviate nuove e sperimentali forme di organizzazione del lavoro finalizzate alle esigenze di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi e correlate al riposizionamento e successivo rispondente reinquadramento professionale del personale tecnico e amministrativo; tutti i servizi erogati e da erogare, dovevano porsi il compito prioritario di individuare tipologia e numero dei nuovi ruoli professionali da correlare alle nuove e peculiari esigenze organizzative e di professionalità dell'Ateneo (art. 3);**
- **I "progetti" concernenti tali nuove e sperimentali forme di organizzazione del lavoro dovevano puntare alla valorizzazione e corrispondente riqualificazione professionale del predetto personale, utilizzando al meglio le qualità di ognuno, adattandole alle nuove e peculiari esigenze di funzionalità dei servizi amministrativi e tecnici delle università, migliorandole attraverso appropriati processi di formazione e di partecipazione al raggiungimento di specifici e prefissati obiettivi dell'Ateneo (art. 4);**
- **I "progetti di riorganizzazione del lavoro", finalizzati al raggiungimento dei predetti obiettivi di efficacia ed efficienza dei servizi e di riqualificazione del personale, dovevano essere svolti in maniera che il personale medesimo risultasse affrancato, nell'espletamento dei propri e nuovi compiti, dalla rigidità delle vecchie declaratorie di cui al D.P.C.M. 24 settembre 1981 e fosse invece "flessibilmente" adibito a compiti che, assolti anche in maniera "integrata", risultassero riconducibili nell'ambito di nuove "posizioni funzionali" – corrispondenti a nuovi "ruoli professionali" (qualifiche uniche) caratterizzati da attività riconducibili ad una omogeneità di conoscenze e comportamenti (cioè capacità) e, quindi, ad un contenuto di competenze identico, tenuto ovviamente conto delle diverse aree professionali di appartenenza - nelle quali sarebbero stati raggruppati i vecchi profili professionali contemplati dall'allora vigente ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo delle università (Artt. 5, 6 e 7);**
- **Tenuto conto delle indicazioni fornite da un'apposita "Commissione" (e della quale aveva fatto**

parte il Direttore Amministrativo dell'Ateneo), costituita in seno all'ARAN al fine di pervenire ad un nuovo sistema di classificazione professionale del personale tecnico e amministrativo delle università, i predetti e nuovi **"ruoli professionali"** sarebbero stati differenziati e raggruppati in quattro sperimentali **"nuove macro-qualifiche funzionali"** (art. 8);

- **Il (ri)posizionamento" del personale nelle predette nuove e sperimentali "posizioni funzionali"** sarebbe avvenuto per gradi e secondo specifiche **"fasi"** (art. 9) che prevedevano:
 - efficaci **processi di censimento** (attraverso l'utilizzazione di apposite "schede" elaborate su base informatica e riportanti appositi campi con la descrizione dei nuovi "ruoli professionali" da potersi ricoprire, le attività svolte, le competenze acquisite, ecc.) **del grado delle competenze** (conoscenze e capacità) dichiarate dal personale interessato alla propria riqualificazione professionale e al proprio e correlato riposizionamento funzionale in seno alla nuova organizzazione del lavoro;
 - efficaci **processi di verifica della congruità tra le richieste di "riposizionamento" avanzate dal personale e le linee guida indicate dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo per l'attuazione della "nuova organizzazione del lavoro"** di cui alla **surrichiamata deliberazione del 16 febbraio 1999** (fermo restando che in ogni caso tutte le unità organizzative dell'Ateneo avrebbero dovuto rivedere la propria organizzazione del lavoro in maniera da permettere il **riposizionamento sperimentale del personale sub inquadrato rispetto alla 6^a qualifica dell'allora vigente ordinamento professionale su posizioni funzionali di più alto valore non inferiori alla predetta qualifica**);
 - efficaci **processi di verifica**, in generale, del **"gap"** tra le **competenze richieste** per ricoprire le nuove posizioni organizzative da affidare a ciascun titolare e **quelle possedute dal personale interessato**, al fine di avviare tempestivamente le necessarie azioni di investimento mirato di formazione;
 - efficaci **processi di verifica**, in particolare, del **"potenziale" posseduto dal predetto personale al fine di ottimizzare (con mirati interventi di mobilità e/o riposizionamento) l'utilizzazione di tale potenziale, nell'ambito della nuova "organizzazione del lavoro"**;
 - **realizzazione e sviluppo, a regime, di una nuova gestione delle risorse umane che ne aumentasse il rendimento, incrementandone il valore, tramite, in particolare:**
 - **l'inventario delle competenze;**
 - **l'individuazione dei comportamenti chiave in termini di capacità necessarie;**
 - **verifica dell'adeguatezza della copertura delle posizioni (conoscenze e capacità possedute);**
 - **attuazione della mobilità interna;**
 - **applicazione dei piani di sviluppo;**
 - **finalizzazione della formazione;**
 - **risposta alle esigenze derivanti da ristrutturazioni organizzative;**
 - **simulazioni di evoluzione organizzativa in termini di nuovi profili e di potenziali coperture;**
 - **eventuali interventi correttivi conseguenti alle predette verifiche;**
- **definite le predette e previste "fasi", il personale sarebbe stato sperimentalmente riposizionato nelle nuove posizioni funzionali rispondenti alle nuove e peculiari esigenze di professionalità ed**

*organizzative dell'Ateneo, fruendo – nelle more dell'attivazione e definizione dei necessari processi di reinquadramento giuridico-economico del personale medesimo nel nuovo sistema di classificazione professionale che sarebbe stato recato dal nuovo C.C.N.L. di comparto, e ciò tenuto conto del vigente quadro di riferimento normativo al riguardo – di specifici **premi incentivanti parametrati alla differenza tra il livello base retributivo della posizione giuridico-economica allora rivestita ed il livello base retributivo della nuova posizione funzionale individuata e ricoperta**; una volta definito il (ri)posizionamento funzionale di tutto il personale dell'Ateneo, si sarebbe valutato, in sede di negoziazione decentrata e tenuto conto delle risorse disponibili, l'opportunità e la possibilità di garantire che, almeno nella prima fase di avvio del processo riorganizzativo in parola, a tutte le persone, indipendentemente dalla nuova posizione funzionale sperimentalmente ricoperta, venisse liquidata, a fronte dei disagi che avrebbero potuto subire dall'impatto con la riorganizzazione del lavoro in parola e **nella misura e con le modalità di liquidazione che sarebbero state definite in sede di negoziazione decentrata, una specifica "quota incentivante di primo impatto" (art. 10)**;*

- *per l'efficace attuazione di quanto convenuto con il "Protocollo d'intesa" in parola, si sarebbe stimato tra le parti il necessario costo (investimento) del riposizionamento sperimentale del personale nelle predette nuove "posizioni funzionali", secondo un "**quadro di risorse**" e una "**pianificazione di utilizzazione**" delle stesse **da definirsi con un apposito e successivo "Accordo"**, **fermo restando che l'Amministrazione Universitaria si sarebbe adoperata ai fini del reperimento delle quote necessarie al completo sviluppo della riorganizzazione (Artt. 11 e 12)**;*
- *Infine, quanto convenuto con il "**Protocollo d'intesa**" in questione sarebbe risultato **oggetto di appropriate verifiche, e quindi di eventuali e conseguenti modificazioni e/o integrazioni da definirsi tra le parti, fin dall'avvio del processo riorganizzativo in parola ed, in ogni caso, al termine di ogni e predetta fase applicativa (art. 13)**;*
- *in apposite e successive sedute di negoziazione decentrata, svoltesi il **21 luglio 1999**, il **12 gennaio 2000**, il **23 maggio 2000**, il **3 novembre 2000**, il **30 gennaio 2001**, il **18 luglio 2001** e il **14 novembre 2001** (le ultime quattro in presenza del nuovo C.C.N.L. di comparto entrato in vigore il 9 agosto 2000), le parti – nell'individuare via via le azioni da intraprendersi ed i provvedimenti da adottarsi per realizzare lo sviluppo professionale del personale di cui al predetto "Protocollo d'intesa" del 19 aprile 1999 – hanno convenuto tra l'altro di:*
- *incentivare il percorso formativo del personale medesimo finalizzato a ricoprire le posizioni richieste dalle nuove esigenze di organizzazione e di professionalità delle università in generale e dell'Ateneo fiorentino in particolare, erogando, già a partire dalla mensilità di luglio 1999, specifiche quote incentivanti, aventi natura accessoria, da liquidarsi in presenza di predeterminate condizioni e nelle more, come sopra detto, dell'avvenuto e definitivo reinquadramento giuridico-economico del personale medesimo, nel nuovo e previsto "sistema di classificazione professionale" recato dal surrichiamato C.C.N.L., fermo restando il riassorbimento di tali quote incentivanti nel monte globale delle risorse appositamente stanziato per la riorganizzazione;*
- *riaffermare la volontà di incardinare i principi, gli obiettivi e le statuizioni del predetto "Protocollo" nell'ambito del nuovo contesto di riferimento normativo recato dal nuovo e predetto C.C.N.L. di comparto, adottando opportune strategie che ne consentissero un'applicazione coerente;*
- *tali strategie in ogni caso avrebbero dovuto tenere conto di eventuali incompatibilità tra gli accordi di negoziazione decentrata nel tempo sottoscritti tra le parti, e ancora vigenti, e i vincoli risultanti dal nuovo e vigente C.C.N.L., stante che tali incompatibilità avrebbero dovuto essere necessariamente rimosse;*
- *con **decreti dirigenziali nn. 467 e 512 del 25 settembre e 19 ottobre 2001**, si è data applicazione - parzialmente e in via transitoria fino al 31 dicembre 2001, salvo proroga – alle previsioni contrattuali previste dagli artt. 61, 62 e 63, nonché – ove occorresse – dall'art. 24, in combinato*

disposto con l'art. 52 del Decreto Legislativo n. 165/2001, del vigente C.C.N.L., e ciò in corrispondenza di posizioni organizzative comportanti particolari responsabilità gestionali e/o lo svolgimento di funzioni specialistiche e di responsabilità, riservandosi di apportare appropriate modificazioni e/o integrazioni ai provvedimenti in tal senso adottati, una volta definita ed attuata la nuova struttura organizzativa dell'Ateneo, e compiutamente individuate tutte le posizioni organizzative e di responsabilità cui attribuire, nelle giuste misure, le indennità previste dalle predette previsioni contrattuali;

- quanto sopra a seguito della surrichiamata seduta di negoziazione decentrata del **18 luglio 2001**, nell'ambito della quale è stato preso atto da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali di Ateneo della volontà dell'Amministrazione di voler dare applicazione alle predette previsioni contrattuali;
- con **decreto dirigenziale n. 529 del 31 ottobre 2001**, sono state definite poi, nel rispetto di quanto convenuto con specifici accordi sopra richiamati, le procedure correlate ai processi di selezione e reinquadramento giuridico-economico nel nuovo e predetto sistema di classificazione professionale, del personale in servizio nell'Ateneo in possesso dei requisiti di cui all'art. 74, comma 5, lettera c), e 57 del nuovo e vigente C.C.N.L.;
- in una apposita seduta di negoziazione decentrata tenutasi in data **14 novembre 2001**, le parti hanno tra l'altro concordato che "la spesa, relativa all'applicazione dell'art.57 del C.C.N.L. di cui al predetto Decreto Dirigenziale n.529 del 31 ottobre 2001, sarà sostenuta con risorse allocate, nel Bilancio di previsione 2002, nel capitolo relativo al trattamento fondamentale, ed eventualmente con le risorse aggiuntive allocate nel medesimo Bilancio 2002 nel capitolo di spesa S.1.2.3.4.(pari a L.1 miliardo = Euro 516.456), fermo restando in ogni caso l'obbligo di recuperare le somme del trattamento accessorio ai sensi dell'art.62, comma1, del C.C.N.L.";
- nella seduta del **3 dicembre 2001**, il Consiglio di Amministrazione ha definito e ha approvato la "**nuova struttura organizzativa dell'Ateneo** che prevede l'avvio, già a decorrere dal 1° gennaio 2002, di specifiche **strutture organizzative di "Polo"**, e del nuovo "**Centro Servizi Informatici dell'Ateneo Fiorentino (CSIAF)**", la cui attivazione implica necessari processi di mobilità interna e/o reclutamento di nuovo personale, nonché la revisione dell'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici e servizi dell'Unità Amministrativa Centrale dell'Ateneo medesimo;
- in precedenza, e specificatamente nelle **sedute del 22 giugno e del 21 settembre 2001, il Consiglio di Amministrazione** – nel prendere atto, attraverso un'appropriata relazione del Direttore Amministrativo, che l'Ateneo non aveva ancora ottemperato a quanto disposto dall'**art.6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165** (che ha modificato e integrato il Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n.29), laddove è stabilito che "**per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni**", che "**le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art.39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale**" e che, infine, "**le amministrazioni pubbliche che non provvedano agli adempimenti di cui sopra non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette**" – aveva già deliberato "**di procedere ad alcune variazioni provvisorie delle attuali dotazioni organiche in relazione ai processi di riorganizzazione avviati nell'Ateneo**", nonché di "**bandire contestualmente adeguate procedure concorsuali e selettive finalizzate all'adeguamento dell'attuale consistenza della dotazione organica ai nuovi contingenti (quantitativi e qualitativi) provvisoriamente determinati**";
- inoltre, il Consiglio di Amministrazione con la surrichiamata deliberazione del 22 giugno 2001

aveva deliberato di **dare mandato al Direttore Amministrativo:**

- **"di perfezionare la predetta programmazione entro il 30 giugno 2002, costituendo ciò un primario obiettivo dello stesso Direttore Amministrativo, degli uffici di direzione in staff alla struttura amministrativa centrale dell'Ateneo e dei dirigenti coordinatori di Polo";**
- **"di incardinare nel predetto e correlato piano di programmazione triennale di fabbisogno del personale i necessari processi di riqualificazione professionale del personale già in servizio nell'Ateneo, effettivamente rispondenti alle nuove e peculiari esigenze di riorganizzazione di tutte le strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo medesimo"** (confermando, al riguardo, il Consiglio una propria e precedente deliberazione del 30 giugno 2000 in materia di "avvio del processo di riposizionamento del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo");
- nel deliberare quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione aveva preso altresì atto – attraverso una appropriata documentazione fornita dagli uffici – che a fronte di una assai rilevante crescita strutturale e gestionale dell'Ateneo, era stato rilevato, in sintesi, che:
- Rispetto a n. 2009 unità di personale tecnico-amministrativo costituente la dotazione organica stabilita dal Decreto Ministeriale n. 933 del 14 febbraio 1996, risultavano stabilmente in servizio presso l'Ateneo n. 1726 unità con un "gap" di n. 283 unità;
- Rispetto a n. 1830 unità di personale in servizio al 31 dicembre 1993 il "gap" ammontava comunque a n.104 unità;
- Rispetto al fabbisogno di personale stimato attraverso la prescritta rilevazione dei "carichi di lavoro" il "gap" ammontava a n. 395 unità;
- Per rispondere alle incessanti richieste di unità di personale e colmare, in qualche misura, i "gap" sopra rappresentati, si era fatto ricorso ad assunzioni a tempo determinato consistenti al 31 maggio 2001 in **n. 154 unità di personale;**
- Il predetto numero di nuove unità di personale tecnico-amministrativo più che rispondere a temporanee esigenze di funzionalità dell'Ateneo, rappresentava oramai una risorsa stabilmente necessaria, ancorché insufficiente, per adeguare l'attuale dotazione organica alle accresciute dimensioni dell'Ateneo medesimo;
- Risultava pertanto necessario ricorrere, almeno in egual numero, ad assunzioni stabili, bandendo, a tal fine, adeguate procedure concorsuali;
- Andava, altresì, sottolineato che a fronte delle nuove esigenze organizzative e di professionalità delle Università, in generale, e dell'Ateneo fiorentino, in particolare, tutto il personale aveva dovuto maturare nuove esperienze professionali ed acquisire, quindi, nuove competenze (conoscenze e capacità);
- Gran parte del personale risultava, pertanto, (ri)posizionato su processi e posizioni funzionali a più alto valore, configurandosi in molti casi svolgimento di mansioni anche superiori e comunque non corrispondenti a quelle proprie delle qualifiche rivestite dal personale medesimo;
- Occorreva, quindi, al fine di colmare i predetti "gap" e le predette incongruenze tra qualifiche rivestite e funzioni svolte, avviare complesse ed appropriate procedure di riqualificazione (professionale, giuridica ed economica) del personale in servizio, nonché di reclutamento di nuove figure professionali;
- Nel procedere alla predetta programmazione triennale del fabbisogno di personale, il Direttore Amministrativo – tenuto altresì conto delle ulteriormente accresciute esigenze organizzative e di

professionalità scaturenti dalla definizione e attuazione **della "nuova struttura organizzativa dell'Ateneo"**, così come veniva intanto delineata e approvata dal Consiglio di Amministrazione con la surrichiamata deliberazione del 3 dicembre 2001, nonché di quelle scaturenti dall'attuazione della recente "riforma didattica" – ha rilevato che i "gap" in precedenza evidenziati non riflettono più le reali esigenze di fabbisogno di nuove figure professionali, e ciò sia in termini quantitativi che qualitativi;

- Risulta, pertanto, necessario e sempre più indifferibile predisporre il predetto piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico e amministrativo, la cui attuazione non può prescindere dalla individuazione e definizione di necessari processi di formazione professionale e di mobilità interna del personale in servizio, nonché di reclutamento di nuovo personale, risultanti effettivamente rispondenti alle nuove e sempre più crescenti esigenze di organizzazione e di professionalità dell'Ateneo;
- Tale piano, ovviamente, deve risultare coerente (come già sottolineato tra le parti pubbliche e sociali dell'Ateneo negli incontri del 3 novembre 2000 e del 30 gennaio 2001), sia con i principi, gli obiettivi e le statuizioni del surrichiamato "Protocollo di Intesa" sottoscritto in data 19 aprile 1999, sia con quanto previsto in materia dal nuovo contesto di riferimento normativo, in generale, e dal nuovo e predetto C.C.N.L. di comparto, in particolare, sia con le effettive disponibilità di Bilancio e ciò nel rispetto dell'equilibrio finanziario del Bilancio medesimo e dei principi di una corretta ed efficiente gestione delle risorse economiche e strumentali dell'Ateneo.

Le parti pubbliche e sindacali dell'Ateneo

VISTE e RICHIAMATE le deliberazioni consiliari di cui in premessa;

VISTI e RICHIAMATI gli accordi sottoscritti fra le parti medesime e citati in premessa;

VISTO l'art. 17, comma 109, della Legge 15 maggio 1997, n. 127;

VISTO l'art. 57, commi 2 e 3, del nuovo e vigente C.C.N.L. per il personale tecnico e amministrativo delle Università;

VISTI i "regolamenti" predisposti in materia di "selezione e assunzione del personale tecnico e amministrativo" e di "disciplina della progressione economica verticale del medesimo personale" attuativi delle predette disposizioni legislative e contrattuali, posti all'O.d.G. del Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2002 ;

VISTO l'art. 39, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed in particolare gli artt. 5, 6, 7, 9, 33, 34 e 35;

CONVENGONO E STIPULANO

quanto segue:

- L'Amministrazione si impegna, nell'ambito della definizione della prescritta **programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, (richiamato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001)**, a predisporre e presentare, **entro il 30 giugno 2002**, al Consiglio di Amministrazione - e preventivamente alle Rappresentanze Sindacali - **la nuova "dotazione organica" relativa al personale tecnico e amministrativo**, in maniera da consentire l'immediato ed efficace avvio e l'ottimale implementazione della "nuova struttura organizzativa dell'Ateneo", approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3

dicembre 2001; Tale dotazione organica si caratterizza come uno strumento dinamico, che verrà progressivamente adeguato alle effettive esigenze funzionali, anche sulla base del suo carattere necessariamente sperimentale.

- La definizione della dotazione organica è in via di predisposizione secondo un processo di approssimazione progressiva, che consente sin d'ora di apprezzare alcuni requisiti minimi indispensabili di fabbisogno per le diverse categorie contrattuali:
- Come rilevato anche da parte del Consiglio di Amministrazione – nelle sedute del 22 giugno e 21 settembre 2001 – in Ateneo vi è infatti una situazione di deficit di organico, come riportato nella premessa al presente accordo;
- Il deficit di organico e le nuove funzioni collegate alla riforma degli ordinamenti, nonché al processo di riorganizzazione e modernizzazione in corso, hanno reso necessario far fronte a nuove e crescenti funzioni, che richiedono nuove e crescenti competenze e conoscenze da parte del personale tecnico-amministrativo di Ateneo.
- Il processo di autovalutazione e analisi delle competenze avviato a seguito del Protocollo del 1999 offre una base di conoscenza – seppur ancora provvisoria e parziale – per apprezzare le competenze e conoscenze sviluppate dal personale tecnico-amministrativo, su cui innestare i processi di riqualificazione e di riposizionamento del personale stesso nella nuova struttura organizzativa;
- I processi di mobilità - nella fase di primo avvio della nuova struttura organizzativa di Ateneo per Poli e fino al 31 12 2002 - saranno avviati fin da subito e condotti, in deroga al vigente accordo sulla mobilità, su base volontaria, tenendo conto delle domande già pervenute o che perverranno senza necessità di emettere alcun specifico avviso dei posti disponibili.
- Pertanto si possono già stimare **le seguenti variazioni minime e indispensabili rispetto all'attuale dotazione organica:**
 - Il fabbisogno di personale nella categoria C è tale da far ritenere che tutto il personale di categoria B in servizio al 31 12 2001 sarà interessato dal processo di progressione verticale nel caso che superi le previste prove selettive;
 - Il fabbisogno di personale nella categoria D è tale da far ritenere che non meno dell'85% del personale di categoria C in servizio al 31 12 2001 sarà interessato dal processo di progressione verticale nel caso che superi le previste prove selettive;
 - Il fabbisogno di personale nella categoria EP è tale da far ritenere che non meno del 70% del personale di categoria D in servizio al 31 12 2001 sarà interessato dal processo di progressione verticale nel caso che superi le previste prove selettive;
 - L'Amministrazione si impegna pertanto a garantire tale progressione per il personale che superi positivamente le prove di selezione – secondo le graduatorie di superamento delle stesse -, con effetto:
 - a decorrere dal 1 luglio 2002 per il personale in possesso dei prescritti requisiti ex articolo 57 del CCNL ;
 - dalla maturazione dei medesimi requisiti per il restante personale salvo ineludibili finalità organizzative connesse alla realizzazione della nuova struttura organizzativa di Ateneo che consentano di anticipare detta decorrenza;
- Al fine di accelerare le predette procedure, l'Amministrazione si impegna a presentare al Consiglio di Amministrazione - e dopo averlo concordato con le Rappresentanze Sindacali - entro il 30 novembre 2002 un appropriato piano di attuazione della predetta dotazione organica che contempli:

- Gli esiti del confronto in corso sull'organizzazione sperimentale dei Poli,
 - i relativi processi di formazione e/o facilitazione, nonché il reclutamento di nuovo personale,
 - le linee di indirizzo del piano formativo a regime di tutto il personale.
- Per l'attuazione del piano in questione vanno utilizzate le risorse finanziarie nei limiti di quelle appositamente allocate in bilancio nel triennio di riferimento e, relativamente al bilancio di previsione 2002, fino ad un massimo di (L.3.050.000.000) € 1.575.193,54 già disponibili. Le parti si danno atto che le ulteriori risorse finanziarie necessarie per la completa attuazione del piano in questione, saranno oggetto di verifica fra le parti che si impegnano a reperirle nella formazione del bilancio di Ateneo 2003.
 - L'efficacia del presente protocollo di intesa resta subordinata all'approvazione da parte degli Organi di Governo e di Controllo dell'Ateneo, nonché del predetto e correlato "piano attuativo" del processo di ridefinizione dell'attuale "dotazione organica" oltrechè dal personale dell'Ateneo nelle forme che saranno indicate dalle Rappresentanze Sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto

Firenze,

Per il Rettore, il Delegato del Rettore per le Relazioni Sindacali

Per il Direttore Amministrativo, Il Dirigente dell'Area Risorse Umane

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo

Per le Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

CISL-UNIVERSITA'

CISAPUNI

SNALS – UNIVERSITA'

SNUR-CGIL

UIL – PA

C:\Documenti\Sindacati Accordi\Accordi 2002\Proposta Protocollo di intesa 18 aprile 2002.doc