

COMITATO DI SETTORE DEL COMPARTO UNIVERSITA'

Atto di indirizzo per il CCNL – Università, quadriennio normativo 2006 – 2009, biennio economico 2006/2007

Ai sensi dell'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, viene emanato il presente atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e al biennio economico 2006 – 2007, in linea con il "*Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006-2009*" adottato dall'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore nella seduta dell'11 aprile 2007, recependone i principi e gli obiettivi prioritari.

Pertanto, per quanto non previsto dal presente atto di indirizzo, si richiama il citato documento.

1. Premessa.

Nelle trattative l'ARAN è invitato ad attenersi a quanto stabilito nel "*Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006 – 2009*", in attuazione agli indirizzi contenuti nel "*Memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche*" del 18 gennaio 2007, nonché a quanto previsto nell'Intesa "*Per una nuova qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche*", sottoscritta il 6.4.2007 e nell' "*Intesa per un'azione pubblica a sostegno della conoscenza*" del 27 .6.2007.

L'ARAN informerà costantemente la CRUI, Comitato di settore per il comparto Università, ai sensi del citato art. 47,c. 2 del d.lgs n.165/2001, sullo svolgimento delle trattative.

L'ARAN eviterà di regola, salvo oggettive necessità incorse nell'ambito del negoziato ovvero in relazione alle peculiari esigenze che potrebbero intervenire in forza di leggi o provvedimenti normativi successivi, di rinviare a sessioni negoziali successive la definizione di istituti contrattuali.

L'ARAN, sul fronte redazionale, curerà la predisposizione di un unico testo contrattuale che disciplini tutti gli istituti in modo organico e sistematico evitando il rinvio a disposizioni di contratti precedenti e richiami a leggi o a regolamenti che costringano il lettore alla ricerca dei testi citati.

L'ARAN curerà altresì che linguaggio e i termini utilizzati siano semplici e comprensibili, intervenendo sull'omogeneità terminologica e evitando per quanto possibile l'uso di termini tecnici

Sarebbe infine auspicabile che si provvedesse all'omogeneizzazione dei diversi criteri di classificazione professionale adottati nei vari comparti, con riguardo, in particolare, alle categorie utilizzate nel comparto universitario (B,C, D, EP) anche al fine di agevolare la mobilità tra comparti mediante un'automatica corrispondenza tra profili professionali.

2. Benefici economici relativi al biennio 2006-2007

2.1 Quadro di riferimento macroeconomico

Al riguardo occorre esporre, in via preliminare, il contesto normativo-finanziario in cui si inserisce il sistema di finanziamento degli Atenei.

In particolare l'art. 52 del d.d.l. finanziaria 2008 istituisce uno specifico fondo (550 mln euro per il 2008, 550 mln euro per il 2009) destinato, tra l'altro, a "concorrere" agli oneri per gli adeguamenti retributivi per il personale docente e per i rinnovi contrattuali. L'art. 95 al comma 8 prevede per le università, in deroga all'articolo 48, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per dare completa attuazione alle intese e agli accordi fra Governo e OO.SS. in materia di pubblico impiego (6 aprile 2007 e 29 maggio 2007) che i maggiori oneri di personale del biennio economico 2006-2007 siano a carico dello Stato per 205 milioni di euro e 39 milioni di euro

rispettivamente per gli esercizi 2008 e 2009. Per il biennio economico 2008-2009 gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, compresi i maggiori oneri del personale di cui all'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (docenti universitari) sono inclusi nel Fondo di cui all'art. 52, comma 1, del presente d.d.l., fondo destinato altresì a interventi in materia di diritto allo studio, di edilizia universitaria e per altre iniziative inerenti il sistema universitario. Dal combinato disposto di cui agli articoli citati emerge che lo Stato concorre soltanto al pagamento degli oneri relativi ai rinnovi del CCNL e che la consistenza del Fondo, al netto peraltro del previsto riallineamento tra quanto iscritto nella Legge 296/2006 (finanziaria 2007) in tabella C tra FFO 2007 e FFO 2008, non consente la totale copertura dei predetti oneri.

Nell'ambito delle risorse disponibili per il personale del comparto università, con riferimento al biennio economico 2006-2007, la quota relativa al personale del comparto assicurerà benefici modulabili, per ciascuno degli anni del biennio, in coerenza con le indicazioni della legge finanziaria e dei documenti correlati.

Circa la modulazione e la quantificazione dei benefici economici di regime, l'ARAN dovrà tener conto, durante l'iter della trattativa, degli impegni assunti dal Governo nell'Intesa del 6 aprile 2007 e nell'Accordo del 29 maggio 2007 .

In particolare:

- per l'anno 2006 restano confermate le risorse previste dalla legge n. 266/2005, corrispondenti al costo dell'indennità di vacanza contrattuale;
- per gennaio 2007 sono complessivamente attribuibili incrementi retributivi pari al tasso di inflazione programmata del 2% con assorbimento del costo della vacanza contrattuale;
- dal 1° febbraio 2007 sono previsti i benefici retributivi previsti pari al 4.46 % assicurando, oltre i tassi di inflazione programmata del biennio, un ulteriore incremento retributivo dello 0,76%.

Al riguardo si precisa che la retrodatazione all'1/2/2007 dei benefici pari al 4.46 %, previsti invece nel "*Documento sulle linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali 2006-2009*" a decorrere da gennaio 2008, è legata all'applicazione dell'art.15,c.4 del decreto legge 1 ottobre 2007, n. 159.

Per quel che concerne la destinazione dei benefici economici una quota delle risorse disponibili, comunque non inferiore allo 0,5 % degli incrementi retributivi, dovrà essere destinata alla contrattazione integrativa per l'incentivazione della produttività e per il conseguente incremento delle correlate componenti della retribuzione accessoria, anche al fine di dare concreta attuazione ai contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Pubbliche amministrazioni sottoscritta il 6 aprile 2007 e dell' Intesa del 27 giugno 2007.

L'ARAN, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del d.lgs n.165 del 2001, allegherà alla relazione tecnica un prospetto recante il numero dei dipendenti in servizio e l'incremento medio delle retribuzioni lorde unitarie per ciascun anno di validità del contratto.

2.2. Vincoli per la contrattazione integrativa

Gli incrementi di regime del biennio non potranno superare, complessivamente, il 4,46% comprensivo della quota da destinare alla produttività nell'ambito della contrattazione integrativa. Ulteriori incrementi retributivi sarebbero infatti non compatibili con gli obiettivi ed i vincoli di finanza pubblica. Pertanto la percentuale di risorse da destinare ad incremento della produttività, da individuare nell'ambito del 4,46%, non potrà in alcun modo essere integrata, costituendo il limite massimo di beneficio riconoscibile per il biennio 2006-2007.

Si richiama inoltre l'ulteriore stringente vincolo previsto per le Università dall'articolo 1, comma 189, della legge n. 266 del 2005, in materia di fondi per la contrattazione integrativa.

3. Obiettivi del CCNL quadriennio normativo 2006-2009

3.1 Obiettivo generale

L'ARAN potrà avviare la trattativa tenendo conto dell'obiettivo generale che si ritiene prioritario: l'obiettivo della qualità e dell'efficienza dei servizi e delle funzioni pubbliche, a beneficio di tutto il sistema Paese.

Questo obiettivo implica la necessità che le Amministrazioni Universitarie agiscano sempre più per programmi e per progetti, quale metodologia ordinaria di lavoro e di organizzazione finalizzata all'ottimale utilizzo delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche.

Questo sistema richiede un efficiente apparato di controllo del prodotto e, quindi, un insieme di strumenti di misurazione, verifica e incentivazione con l'adozione di opportune metodologie e strumenti che coinvolgano anche gli utenti.

Conseguentemente è indispensabile il potenziamento di centri di responsabilità e meccanismi di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse destinate alla produttività.

3.2 Obiettivi prioritari specifici

a) Tipologie di accesso alle Università

Occorre preliminarmente che venga rispettato il quadro delle fonti normative che regola la materia dell'accesso, riservando alla potestà amministrativa quanto previsto dal titolo I del d.lgs 165/2001.

La definizione della pianta organica rientra nella potestà amministrativa viene definita nel rispetto delle procedure previste negli autonomi ordinamenti degli Atenei; le organizzazioni sindacali sono coinvolte attraverso l'istituto della consultazione prevista dall'art. 6 del d.lgs.165/2001.

Le Università definiscono sulla base delle dotazioni organiche la programmazione triennale del fabbisogno di personale ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 39 e 51 della Legge 449/97 e 1 *ter* della Legge 43/2005.

Le diverse tipologie di copertura dei posti previsti nella programmazione sono disciplinate in specifici Regolamenti di Ateneo secondo quanto previsto dall'art. 17, c. 109 della Legge 127/97.

- **Concorso pubblico**

Il concorso pubblico resta la modalità ordinaria di accesso alle Università per tutte le categorie, fatte salve le assunzioni obbligatorie e quelle relative ai profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

- **Progressioni verticali**

Nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (nella misura non inferiore al 50% e nel rispetto delle procedure di programmazione degli accessi ed autorizzatorie previste dalla vigente normativa in tema), il ricorso alle progressioni verticali dovrà rispondere alla necessità di maggiore efficienza dell'Amministrazione mediante la valorizzazione del personale, oltre che a tenere conto delle esigenze di contenimento dei costi.

La contrattazione collettiva in tema è tenuta al rispetto dei principi enunciati dalla giurisprudenza costituzionale e, in particolare, ad eliminare ogni forma di automatismo contrattuale ai fini delle progressioni professionali, prevedendo che la progressione verticale si attui per quote

predeterminate di posti individuati all'interno della programmazione di fabbisogno del personale secondo le priorità e le esigenze di funzionamento dell'Amministrazione.

La programmazione della progressione verticale deve essere pertanto finalizzata alle esigenze funzionali e di organizzazione dell'Amministrazione per garantire un innalzamento della qualità e dell'efficacia dei servizi e il potenziamento di quelle strutture che assumono valore strategico in relazione al contesto normativo-finanziario cui si inserisce il CCNL (nell'attuale contesto ad es. Uffici statistici connessi al funzionamento degli organismi di valutazione, Uffici per il controllo di gestione, etc).

In generale va segnalata la necessità di evitare progressioni di massa per l'accesso a posizioni giuridiche più elevate, senza tener conto delle effettive esigenze di certe professionalità. Si sta realizzando negli Atenei la proliferazione delle categorie più elevate e la carenza di personale nelle categorie più basse. Questa circostanza ricade in modo negativo sull'organizzazione del lavoro e sull'efficacia ed efficienza del servizio.

Va assicurata una reale selettività considerando, quale requisito di partecipazione, il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, e, come titoli valutabili, l'esperienza professionale acclarata da adeguati titoli di servizio e culturali secondo principi di effettiva meritocrazia che tengano conto della qualità della prestazione resa negli anni di servizio.

Relativamente alle elevate professionalità (EP) si evidenzia la necessità di prevedere percorsi specifici per l'accesso che tengano conto del possesso dei titoli di studio, adeguati alla funzione, e degli esiti della valutazione periodica.

- **Mobilità**

Per agevolare la mobilità del personale del comparto universitario, anche in linea con le disposizioni innovative del d.d.l. finanziaria 2008, verranno individuati meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione.

Dovrà essere attivato un sistema che favorisca l'incontro fra la "domanda" di Amministrazioni con carenze di personale e l' "offerta" di dipendenti che intendono cambiare collocazione, anche tra comparti diversi.

Vanno previsti appositi dispositivi contrattuali per permettere, prima dell'attivazione delle procedure di mobilità, l'immissione in ruolo del personale in posizione di comando, come richiesto dalla legge (art. 30, comma 2 bis, 2 *ter* e 2 *quater*, del d.lgs n. 165 del 2001). Infatti, in presenza della volontà del dipendente, l'Amministrazione che ne abbia l'interesse, può procedere al trasferimento nei propri ruoli del personale che già presta servizio in posizione di comando e che ha maturato al suo interno la propria professionalità con riferimento alle esigenze funzionali della stessa amministrazione.

- **Stabilizzazione**

Nell'ambito del contesto normativo che si delinea dopo l'emanazione della Legge Finanziaria 2008 la programmazione del personale negli Atenei dovrà tener conto anche dell'esigenza della progressiva scomparsa del "precariato" attivando, nel rispetto delle previsioni contenute nei rispettivi autonomi ordinamenti e dei principi generali dettati dalla normativa nazionale vigente, procedure di stabilizzazione per il personale in possesso dei requisiti richiesti.

Le procedure di stabilizzazione del personale con contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo determinato andranno attivate con procedure selettive, garanzie e vincoli in linea con quelli previsti dalla scorsa finanziaria e secondo le indicazioni contenute nella nota prot. n.30029 del 25 luglio 2007 (direttiva specifica per le Università) diramata dalla Funzione Pubblica.

b) Forme di impiego flessibile del personale e tempo determinato.

Il ricorso a lavoro flessibile potrà avvenire esclusivamente nei casi di cui all'art. 36 d.lgs n. 165 del 2001 (attualmente in corso di sostanziale modifica in sede di d.d.l. finanziaria) in base a tipologie e a limiti individuati nella contrattazione collettiva.

Circa le singole tipologie di flessibilità, in connessione con l'utilizzo delle nuove tecnologie, potrà essere adeguatamente implementato l'utilizzo del telelavoro.

Il ricorso a contratti a tempo determinato va scoraggiato e avverrà all'interno dei vincoli disposti dalla Legge Finanziaria, nei limiti e secondo le modalità fissate dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL dovrà prevedere soluzioni e/o tipologie di assunzioni, compatibili con il quadro normativo nazionale, per garantire il corretto funzionamento di strutture sperimentali (es. Aziende Agrarie, Orti Botanici, etc.) che utilizzano per le peculiari funzioni svolte personale stagionale.

c) Politiche retributive e produttività collettiva ed individuale

L'attuale regime retributivo è caratterizzato dall'abolizione di automatismi (l'art. 7, comma 5, del d.lgs n.165 del 2001) e da meccanismi premiali di incentivazione della produttività (l'art. 45 del d.lgs. n.165 del 2001).

In particolare, in tale prospettiva occorrerà rafforzare le politiche di incentivazione del personale stimolando la diligenza e l'apporto partecipativo di ciascun dipendente e attribuendo le risorse correlate ai risultati dei meccanismi di valutazione.

I due fondi destinati al trattamento accessorio (art. 67 CCNL per le categorie B,C e D e art. 70 CCNL per la categoria EP) dovranno contenere entrambi una parte destinata alla progressione orizzontale. Le risorse destinate alla progressione orizzontale producono una decurtazione stabile del fondo. Le relative risorse transitano sui capitoli di bilancio relativi alle spese fisse. Le medesime risorse utilizzate per la progressione economica del personale sono riportate sui rispettivi fondi del trattamento accessorio quando il dipendente effettua un passaggio di categoria per progressione verticale o cessa per altre ragioni.

• Progressione economica

Le risorse destinate alla progressione economica di cui all'art. 56 del CCNL nei rispettivi fondi del personale sono finalizzate alla valorizzazione del personale.

Le relative procedure selettive, da attivarsi con cadenza biennale per il personale che ha maturato almeno tre anni nella posizione economica immediatamente inferiore, devono basarsi su criteri predeterminati nei CCNL che riguardino principalmente: titoli culturali e professionali, formazione certificata e pertinente, arricchimento professionale comprovato e documentato, qualità della prestazione misurata secondo sistemi di valutazione attivati negli Atenei.

• Produttività

Le risorse destinate alla produttività dovranno valorizzare il merito professionale ed il conseguimento di obiettivi di efficienza, evitando, ad ogni modo, la distribuzione di risorse "a pioggia", sotto forma di indennità fisse sganciate da ogni tipo di prestazione qualitativa aggiuntiva.

A tale riguardo, si evidenzia la necessità che la contrattazione collettiva individui criteri di tipo soggettivo e meritocratico che disincentivino la tendenza, emergente in sede integrativa, ad una distribuzione a volte eccessivamente indiscriminata delle risorse incentivanti; dall'altro si dovrà costituire e potenziare la creazione di centri di responsabilità e di valutazione sul reale conseguimento degli obiettivi cui è legata la distribuzione delle risorse stesse in modo che il giudizio del dirigente responsabile concorra a formare la valutazione stessa.

E' necessario creare adeguati meccanismi di verifica, misurazione e controllo, attraverso l'attivazione di sistemi valutazione stabili secondo quanto già disposto dall'art. 58 del CCNL 1998/2001.

Una parte significativa della retribuzione accessoria deve quindi essere collegata al raggiungimento degli obiettivi prefissati e alla realizzazione di progetti, ovvero all'effettivo svolgimento di attività obiettivamente disagiate o dannose per la salute e/o pericolose per l'incolumità personale nonché agli obblighi di reperibilità, o al rispetto di orari gravosi.

Il riconoscimento della componente retributiva premiale a carattere collettivo dovrebbe coinvolgere l'unità amministrativa/organizzativa di livello dirigenziale per il conseguimento degli obiettivi assegnati, con un significativo collegamento anche con la retribuzione premiale del dirigente. Questo collegamento crea una maggiore spinta motivazionale da parte di tutti i dipendenti della struttura di riferimento nel raggiungimento di un obiettivo comune, ciascuno nell'ambito dei propri ruoli e delle proprie responsabilità.

L'erogazione della componente retributiva a carattere premiale deve avvenire a consuntivo e mai in modo generalizzato.

d) Risorse umane, professionalità, particolari posizioni organizzative

Nell'ambito dei contratti collettivi nazionali occorrerà valorizzare ed incentivare le professionalità necessarie al processo di innovazione delle pubbliche amministrazioni, anche utilizzando a tali fini le risorse destinate alla contrattazione integrativa. In particolare, dovrà essere dato adeguato risalto alle "posizioni organizzative".

La retribuzione accessoria di tale personale (indennità di responsabilità), specificatamente quello di cat. D, dovrà essere strutturata analogamente a quanto avviene per le cat. EP e i livelli dirigenziali, prendendo a specifico riferimento soprattutto il livello di conseguimento degli obiettivi, precedentemente assegnati, misurato attraverso il sistema di valutazione. L'indennità di responsabilità deve essere graduata anche in relazione al tipo e al grado di responsabilità (amministrativa, contabile, etc.) della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della struttura e delle funzioni correlate.

e) Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)

Il Contratto dovrà definitivamente e espressamente ribadire l'appartenenza dei collaboratori ed esperti linguistici al personale tecnico-amministrativo e confermare che il contratto di lavoro di questi dipendenti ha la stessa configurazione giuridica del personale tecnico-amministrativo appartenente alle categorie (B,C,D,EP).

E' necessario chiarire in modo dettagliato le mansioni dei CEL, escludendo in modo tassativo funzioni di docenza universitaria, e definire esattamente il trattamento giuridico ed economico correlandolo al tipo di contratto di lavoro (numero di ore previste all'anno) al fine di uniformare il regime di questa categoria di dipendenti presso tutte le Università, una volta monitorata l'effettiva applicazione della sentenza della Corte di Giustizia in materia di "esperienza acquisita."

In sede di contrattazione integrativa di Ateneo potranno essere affrontate problematiche connesse alla specificità e alle peculiarità dei singoli Atenei, anche in materia di orario di lavoro.

Le predette esigenze scaturiscono dai contenziosi interminabili su tutto il territorio nazionale instaurati dai CEL anche a causa del complesso quadro normativo di riferimento caratterizzato dal sedimentarsi nel tempo di leggi e successive disposizioni contrattuali nonché da un utilizzo non sempre coerente che fanno alcune Università di questa categoria di personale.

f) A.O.U.

Si evidenzia la necessità di dettare specifiche disposizioni per il personale che opera presso A.O.U. procedendo a una verifica dei sistemi di classificazione esistenti e a una conseguente eventuale integrazione della tabella di cui all'art. 28 per i profili ivi non contemplati.

Occorre inoltre fissare criteri generali sulle procedure di contrattazione integrativa e sulle delegazioni trattanti.

g) Formazione professionale.

Uno strumento per il raggiungimento dell'obiettivo generale esposto *sub* 3.1 è la formazione permanente e l'aggiornamento professionale. Queste attività dovranno essere inserite all'interno di una programmazione e nel rispetto dei vincoli in materia dettati dalla Legge finanziaria 2007.

Alla formazione saranno destinate risorse adeguate in sede di bilancio di previsione e sarà assicurato al personale il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione ed una programmazione delle attività formative che tenga conto degli obiettivi istituzionali delle strutture.

La formazione professionale dovrà essere percepita non unicamente come strumento per progressioni interne, ma dovrà svolgere una funzione connessa alla valorizzazione del personale in vista del miglioramento dell'efficienza e della produttività dei servizi.

Nel comparto universitario, in fase di programmazione dell'evento formativo, si potranno utilizzare le potenzialità formative offerte dagli stessi Atenei, prevedendo la partecipazione dei dipendenti a corsi di studio o a corsi singoli in coerenza con le singole professionalità e funzioni, individuando procedure e modalità di rotazione che favoriscano la frequenza alle lezioni garantendo comunque la corretta funzionalità delle strutture e dei servizi.

La formazione richiede un continuo monitoraggio per comprendere le esigenze e i fabbisogni formativi del personale in relazione alla tipologie di funzioni svolte. I corsi di formazione dovranno prevedere sempre meccanismi di verifica finale per riscontrare l'efficacia e la qualità della formazione stessa.

In materia è stato istituito, come previsto dall'art. 24 del CCNL 27/1/2005, l'Ente Bilaterale della Formazione con l'obiettivo di programmare e realizzare qualificate e certificate iniziative di formazione per il personale del comparto; questo andrebbe rivisitato in sede di rinnovo del CCNL e potenziato, anche alla luce della mutata normativa e dei nuovi vincoli in materia di formazione introdotti dalla legge finanziaria 2007. Andrebbe riconosciuto un ruolo più incisivo di indirizzo per le politiche di formazione degli Atenei, anche al fine di realizzare forme di coordinamento delle iniziative relative alla formazione volte anche al contenimento e alla razionalizzazione dei costi.

h) Procedimento di valutazione

La valutazione dei dipendenti degli Atenei, nel rispetto dei principi fissati dal d.lgs n. 286 del 1999, avverrà con periodicità definita in via generale dai contratti collettivi per tutte le categorie di personale.

La valutazione implica la realizzazione di un sistema stabile che preveda l'individuazione preventiva di criteri generali, oggetto di informazione ai sindacati, sulla base dei quali determinare gli *standard* di rendimento richiesti.

Il sistema deve prevedere la partecipazione del valutato al processo valutativo attraverso modalità che garantiscano un adeguato contraddittorio.

Ai risultati della valutazione è connessa l'attribuzione delle risorse premiali del trattamento accessorio.

Nel caso di valutazione negativa, salvo i riflessi connessi all'erogazione della parte premiale della retribuzione, va prevista la possibilità per l'Amministrazione di assumere misure disciplinari o

sanzionatorie nel caso di scarso o nullo rendimento, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Analogamente sarà prevista la possibilità di segnalazione da parte dell'utenza delle conseguenze derivanti dal rendimento di determinati uffici, anche sotto il profilo della congruità delle strutture alle funzioni.

i) Ruolo dei Comitati per le Pari Opportunità.

Per favorire la piena attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di pari opportunità, i CCNL dovranno valorizzare il ruolo dei Comitati per le Pari Opportunità (CPO) mediante l'attribuzione di compiti di monitoraggio sistematico sull'attuazione delle predette disposizioni e la previsione di un confronto periodico con l'amministrazione sull'esito di tale monitoraggio.

l) Orario di lavoro e permessi

Il contratto collettivo per il quadriennio 2006-09 dovrà chiarire il rapporto sussistente fra orario di lavoro, di servizio, di apertura al pubblico nonché gli istituti dell'articolazione dell'orario di lavoro, evitando confusione, rispettivamente, fra i modelli di partecipazione e contrattazione, e, nell'ambito di quest'ultima, della contrattazione nazionale e integrativa, favorendo le modalità maggiormente rispondenti alle necessità dell'utenza.

Il CCNL chiarirà la portata, con carattere di generalità, delle normative sui permessi retribuiti di cui alla legge n.53/2000, anche in relazione alla cumulabilità fra i permessi previsti dai vigenti CCNL "per particolari motivi personali o familiari" e quelli di cui all'art. 4 della legge, afferenti alle ipotesi di "grave infermità di un familiare", che rispondono al progetto del legislatore di assecondare l'assistenza a soggetti deboli e/o svantaggiati.

m) Contrattazione collettiva integrativa.

L'ARAN provvederà a riconfermare la struttura delle relazioni sindacali come configurata nei precedenti CCNL, atteso da una canto il ruolo di garanzia del contratto nazionale e dall'altro la funzione di valorizzazione professionale dei dipendenti pubblici del contratto integrativo.

Si ritiene che la partecipazione all'attività organizzativa delle Amministrazioni, in sede integrativa e nazionale, sia correttamente ed efficacemente realizzata dai modelli relazionali della consultazione, della concertazione e dell'informazione nonché da organismi come comitati bilaterali, osservatori e commissioni.

La contrattazione integrativa si dovrà svolgere sulle materie e nelle modalità definite dal contratto nazionale e dovrà essere finalizzata al conseguimento di risultati mirati alla qualità ed all'efficienza dei servizi.

Va inoltre realizzato l'Osservatorio per la contrattazione integrativa previsto dal d.lgs n. 165 del 2001.

Il contratto collettivo nazionale provvederà ad escludere forme di rinegoziazione a livello decentrato di materie regolate dal CCNL, indicherà procedure e tempi di apertura e chiusura delle trattative sugli accordi integrativi in materia di salario di produttività e distinguerà la contrattazione dalle altre forme di partecipazione sindacale che, senza dar luogo alla sottoscrizione di contratti collettivi, sono dirette a realizzare il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali dei dipendenti.

Occorre evitare confusione fra le materie oggetto, distintamente, di informazione, concertazione e consultazione e materie oggetto di contrattazione, chiarendone preliminarmente l'ambito specifico.

Infine si evidenzia la necessità di prevedere nel CCNL meccanismi per evitare eccessive discrepanze tra gli accordi integrativi sottoscritti nei diversi Atenei con conseguenti sensibili disparità di trattamento, anche sul fronte economico, tra dipendenti dello stesso comparto.

Il CCNL dovrà altresì prevedere misure di compensazione tra il personale afferente nelle strutture amministrative e didattiche delle Università e il personale dei Dipartimenti al fine di evitare eccessive differenziazioni sul trattamento economico accessorio. In particolare appare necessario che il CCNL disponga espressamente che le prestazioni retribuite rese dai dipendenti nell'ambito di convenzioni conto terzi debbano essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro (ovvero al di fuori delle 36 ore settimanali).

IL COMITATO DI SETTORE