



## Protocollo d'intesa sul riposizionamento professionale e la riorganizzazione dei servizi siglato il 19/4/99

### **"PROTOCOLLO DI INTESA"**

sottoscritto dalla *Direzione Politico-Amministrativa*, dalle *Rappresentanze Sindacali Unitarie* e dalle *Organizzazioni Sindacali dell'Ateneo* in merito alle azioni da intraprendersi per lo sviluppo del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo correlato alla nuova organizzazione del lavoro di cui alla deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 febbraio 1999

**VISTA** la **deliberazione** adottata al riguardo dal **Consiglio di Amministrazione** dell'Ateneo nella seduta del **16 febbraio 1999** ed in particolare quanto nelle premesse (punti 1 e 2) rappresentato in ordine alla "**nuova struttura organizzativa**" ed alla "**nuova gestione delle risorse umane e conseguente piano di sviluppo delle competenze interne**" e quanto correlativamente disposto (punto 1, lettera d) in ordine agli **obiettivi immediati che il Direttore Amministrativo dell'Ateneo dovrà perseguire;**

**AL FINE** di **dare immediata esecuzione** al predetto disposto consiliare e, quindi, di operare in modo tale che in correlazione con il perseguimento degli obiettivi di cui sopra si proceda ad una "**nuova organizzazione del lavoro**" secondo le linee indicate nelle premesse alla surrichiamata deliberazione e nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali, anche in materia di relazioni sindacali;

### **TRA**

*la Direzione Politico-Amministrativa, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dell'Università degli Studi di Firenze*

si **CONVIENE** e si **STIPULA**

quanto segue:

**Art.1.-** *Le parti concordano che l'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo e l'attuale organizzazione del lavoro non sono più valide per far fronte ad aspettative sempre più in evoluzione, comportano tuttora eccessiva proceduralizzazione e delega a responsabilità limitata che poco si conciliano con l'utilizzazione di strumenti e tecnologie sempre più sofisticati, privilegiano il funzionario, l'adempimento e il potere gerarchico piuttosto che il lavoro per progetti e per processi.*

**Art.2.-** *Le parti concordano che la nuova organizzazione del lavoro deve consentire all'Ateneo medesimo di operare attraverso l'ottimizzazione di progetti e processi, di ruoli e competenze.*

**Art.3. -** *Le parti concordano che - in relazione sia alla prevista ed oramai imminente revisione dell'attuale ordinamento professionale di cui al surrichiamato art.50 del vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Dipendenti del Comparto Università, sia alla individuazione e sviluppo di un "nuovo modello organizzativo" dell'Ateneo - vanno 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.*

*L'analisi, in sede di contrattazione decentrata, di tutti i servizi erogati e da erogare, deve 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. 4.- I "progetti" concernenti tali nuove e sperimentali forme di organizzazione del lavoro debbono 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. 5.- I "progetti di riorganizzazione del lavoro", finalizzati al raggiungimento dei predetti obiettivi di efficacia ed efficienza dei servizi e di riqualificazione del personale, dovranno essere svolti in maniera che il personale medesimo risulti affrancato, nell'espletamento dei propri e nuovi compiti, dalla rigidità delle attuali declaratorie di cui al D.P.C.M. 24 settembre 1981 e sia invece "flessibilmente" adibito a compiti che, assolti anche in maniera "integrata", risultino riconducibili nell'ambito di nuove "posizioni funzionali" nelle quali verranno raggruppati gli attuali profili professionali contemplati dal vigente ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo delle università.**

**Art. 6.-** Indicativamente, ed in via "sperimentale", le predette "nuove posizioni funzionali" **corrisponderanno a "ruoli professionali" (qualifiche uniche)** caratterizzati da attività riconducibili ad una omogeneità di conoscenze e comportamenti (capacità) e, quindi, ad un contenuto di competenze identico, tenuto ovviamente conto delle diverse aree professionali di appartenenza.

**Art. 7.- Tali aree professionali** sono, al momento, "sperimentalmente" individuate come segue:

- a. **Area dei Servizi Bibliotecari e Documentali** (attività svolte in ambito bibliotecario e archivistico);
- b. **Area dei Servizi Tecnico-professionali** (attività specialistiche svolte in ambito legale, dei servizi tecnici, patrimoniale, informatico, scientifico, socio-sanitario, ecc.);
- c. **Area dei Servizi Amministrativi e Contabili** (attività di natura amministrativa ed economico-finanziaria svolte nell'ambito di uffici amministrativi e/o a sostegno di qualsivoglia unità organizzativa dell'Ateneo);
- d. **Area dei Servizi Informativi e Tecnico-logistici** (attività proprie dei servizi di comunicazione, promozione, relazioni con il pubblico).

**Art. 8.-** Ferme restando le peculiarità delle diverse aree professionali di appartenenza, i nuovi "ruoli professionali" verranno differenziati e raggruppati nelle seguenti e sperimentali "nuove macro-qualifiche funzionali":

- 1<sup>a</sup> Macro-qualifica funzionale (Ricomprendente le attività di IX Livello Ruolo Amministrativo-Contabile; 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Qualifica S.T.; Coordinatori di Unità Organizzative complesse; Personale tecnico-amministrativo in possesso di laurea specifica e/o che svolge attività tecniche e/o specialistiche ad alto contenuto professionale per il cui accesso dall'esterno è richiesto il possesso di laurea specifica e/o l'iscrizione ad albi professionali);
- 2<sup>a</sup> Macro-qualifica funzionale (Responsabili di Unità Operative che presentano, all'interno della propria Unità Organizzativa di riferimento, un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; Personale tecnico-amministrativo che svolge attività riconducibili alla 7<sup>a</sup> e 8<sup>a</sup> qualifica il cui accesso dall'esterno richiede il possesso di laurea o di diploma di laurea breve);
- 3<sup>a</sup> Macro-qualifica funzionale (Unità Operative che, con autonomia e responsabilità, svolgono attività omogenee all'interno di una Unità Organizzativa o Servizio in staff o in line);
- 4<sup>a</sup> Macro-qualifica funzionale (Unità Operative di supporto tecnico-strumentale alle attività svolte dalle strutture organizzative dell'Ateneo).

**Art. 9.- Il "(ri)posizionamento" del personale nelle predette e sperimentali "posizioni funzionali" avverrà come segue:**

#### 1<sup>a</sup> FASE

**a) Nella fase di avvio del progetto riorganizzativo di cui al presente "protocollo d'intesa", il personale potrà richiedere di essere sperimentalmente "riposizionato" sulla base di autocertificazioni e autovalutazioni – redatte (nei tempi da stabilirsi in sede di negoziazione decentrata) utilizzando "modelli (schede) di riferimento" (omogenei, predefiniti in sede di negoziazione decentrata, elaborati su base**

informatica e riportanti appositi campi con la descrizione dei nuovi ruoli da potersi ricoprire nell'ambito delle nuove aree professionali come sopra già individuate, le attività svolte, le competenze acquisite, ecc.) - dalle quali deve risultare il grado delle competenze individuali e dei requisiti richiesti in rapporto alla posizione funzionale da ricoprire.

**I requisiti in parola dovranno risultare desumibili dalla natura e dal grado delle nuove posizioni funzionali sopra descritte e potranno risultare integrabili da qualsivoglia titolo ritenuto idoneo.**

**b) Tenuto conto della tipologia delle richieste pervenute e sulla base dei predetti ed oggettivi criteri e strumenti individuati nell'ambito della "contrattazione decentrata" di Ateneo, si avvierà una approfondita analisi dei riposizionamenti organizzativi da sperimentare e ciò al fine:**

- **di verificare la congruità tra i riposizionamenti sperimentali come sopra individuati 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** (in ogni caso, considerata la volontà e necessità – statuita dal Consiglio di Amministrazione con la predetta deliberazione – di procedere da subito ad una "riorganizzazione del lavoro" basata sulla prioritaria, ancorchè sperimentale, **utilizzo del personale** su posizioni funzionali di più alto valore professionale, **a partire da posizioni funzionali non inferiori all'attuale inquadramento nella 6<sup>a</sup> qualifica funzionale prevista dal vigente ordinamento**, tutte le unità organizzative dell'Ateneo dovranno rivedere la propria organizzazione del lavoro in maniera da permettere il riposizionamento sperimentale nella nuova e predetta 4<sup>a</sup> macro-qualifica funzionale di tutto il personale in atto sottoinquadrato rispetto ai vigenti profili professionali di 6<sup>a</sup> livello);
- **di verificare il grado di copertura delle nuove posizioni organizzative da affidare a ciascun titolare (gap analysis) per individuare ed avviare tempestivamente le necessarie azioni di investimento mirato di formazione;**
- **di verificare l'eventuale potenziale posseduto dai predetti titolari per programmare ulteriori interventi di mobilità e/o riposizionamento.**

Tale approfondita analisi deve oggettivamente consentire, a regime, la realizzazione e lo sviluppo di una nuova gestione delle risorse umane che ne aumenti 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.

## 2<sup>a</sup> FASE

Tenuto conto delle suddette verifiche e dei conseguenti interventi correttivi, da effettuarsi entro il 31 dicembre 1999, si definirà, nell'ambito della contrattazione decentrata, e si avvierà un **appropriato "piano attuativo" della nuova organizzazione del lavoro come sopra delineata e del correlato piano di sviluppo delle risorse umane dell'Ateneo che contempra e realizzi, nel più breve tempo possibile, i necessari processi di reclutamento di nuovo personale, di mobilità interna, di formazione e di reinquadramento giuridico-economico del personale** attualmente inquadrato in livelli retributivi inferiori rispetto a quelli corrispondenti alle nuove macro-qualifiche funzionali **nelle quali il medesimo personale risulterà sperimentalmente e rispettivamente riposizionato**, realizzando con ciò la riqualificazione professionale dello stesso ed adeguandolo alle nuove e peculiari esigenze di professionalità ed organizzative dell'Ateneo.

**Art.10.- Il personale** che avrà inoltrato domanda di riposizionamento sperimentale e che conseguentemente avrà aderito al processo riorganizzativo come sopra prospettato, risulterà, a fronte dell'impegno (flessibilità nell'erogazione della prestazione, autoformazione, ecc.) necessario per l'efficace avvio del processo medesimo, **incentivato come segue:**

- le persone che risulteranno, anche sperimentalmente (ri)allocate nella 1<sup>a</sup> macro-qualifica funzionale percepiranno **un premio incentivante parametrato alla differenza tra il livello base retributivo della posizione giuridico-economica in atto rivestita ed il livello base retributivo della 2<sup>a</sup> qualifica speciale tecnica prevista dal vigente ordinamento professionale;**
- le persone che risulteranno, anche sperimentalmente (ri)allocate nella 2<sup>a</sup> macro-qualifica funzionale percepiranno **un premio incentivante parametrato alla differenza tra il livello base retributivo della posizione giuridico-economica in atto rivestita ed il livello base retributivo dell'8<sup>o</sup> livello previsto dal vigente ordinamento professionale;**
- le persone che risulteranno, anche sperimentalmente (ri)allocate nella 3<sup>a</sup> macro-qualifica funzionale percepiranno **un premio incentivante parametrato alla differenza tra il livello base retributivo della posizione giuridico-economica in atto rivestita ed il livello base retributivo del 7<sup>o</sup> livello previsto dal vigente ordinamento professionale;**
- le persone che risulteranno, anche sperimentalmente (ri)allocate nella 4<sup>a</sup> macro-qualifica funzionale percepiranno **un premio incentivante parametrato alla differenza tra il livello base retributivo della posizione giuridico-economica in atto rivestita ed il livello base retributivo del 6<sup>o</sup> livello previsto dal vigente ordinamento professionale.**
- Una volta definito il (ri)posizionamento funzionale di tutto il personale dell'Ateneo, si valuterà, 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, venga liquidata., a fronte dei disagi che potranno subire dall'impatto con la riorganizzazione del lavoro in parola e nella **misura e con le modalità di liquidazione che verranno definite in sede di negoziazione decentrata, una specifica "quota incentivante di primo impatto".**

**Art.11.-** Le parti stimeranno il necessario costo (investimento) del riposizionamento sperimentale del personale nelle predette nuove "posizioni funzionali", concordando fin d'ora di farvi finanziariamente fronte secondo un "**quadro di risorse**" e una "**pianificazione di utilizzazione**" delle stesse **da definirsi con un apposito e successivo "Accordo".**

**Art.12.-** Le parti concordano, in ogni caso, di fare esclusivo riferimento per il semestre 1°luglio-31 dicembre 1999, ai fini della **determinazione dell'ammontare delle predette quote incentivanti**, alle somme all'uopo destinate in bilancio, per il corrente esercizio finanziario, nonché ad ulteriori risorse reperibili nell'ambito della prevista contrattazione decentrata, fermo restando che, indipendentemente dalla effettiva liquidazione delle quote incentivanti in parola, le stesse avranno **decorrenza economica dal 1° luglio 1999** anche attraverso l'anticipazione di quote mensili.

L'Amministrazione Universitaria si adopererà ai fini del reperimento delle quote necessarie al completo sviluppo della riorganizzazione.

**Art.13.-** Il presente "protocollo d'intesa" risulterà 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.

Letto, confermato e sottoscritto

Firenze, 19 aprile 1999

Il Rettore

Il Direttore Amministrativo

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ateneo

I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di Ateneo:

*CISL-UNIVERSITA'*

*CISAPUNI*

*SNALS – UNIVERSITA'*

*SNUR-CGIL*

*UIL – PA*

Aggiornato il 27/9/2000

[Torna su ^](#)