Il giorno 4 aprile 2016, in San Michele all'Adige (TN)

tra

la **FONDAZIONE EDMUND MACH**,
in persona del Direttore generale, dott. Sergio Menapace, _____

e

la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

CGIL rappresentata da Giampaolo Mastrogiuseppe _____

CISL rappresentata da Giuseppe Pallanch _____

UIL rappresentata da Silvia Bertola _____

Accordo sulle problematiche del personale della Fondazione Mach (FEM) in relazione alla revisione del CCPL

PREMESSE

Il recente cambiamento delle direttive provinciali in materia di personale consente di prendere in considerazione il sistema da adottare in relazione alle progressioni. A regime, se il personale fosse uniformemente distribuito sull'anzianità, il riconoscimento degli scatti o di sviluppi di carriera non comporterebbe incremento di costi in quanto il finanziamento avverrebbe con i risparmi conseguenti alla cessazione dei rapporti di lavoro del personale che in precedenza ha fruito degli avanzamenti.

Nel caso della Fondazione, tuttavia, dato che la popolazione risulta relativamente "giovane", nel breve periodo sono realizzabili risparmi di spesa risultanti solo dai pochi pensionamenti.

La particolare situazione economica generale, dalla quale la Fondazione non può estraniarsi, comporta che, in un contesto restrittivo, la sostenibilità di percorsi di avanzamento economico o di

carriera dipende da possibili percorsi virtuosi quali riorganizzazione ed efficientamento con riduzione di costi, reperimento di finanziamenti esterni, individuazione di misure volte a ridurre i costi del contenzioso.

Tra le parti si sono tenuti incontri volti ad individuare un sistema condiviso che tenga conto sia delle esigenze dei lavoratori che della Fondazione.

Le procedure di progressione devono essere correlate ad una revisione delle declaratorie contrattuali relative alle mansioni dei lavoratori in sede di rinnovo del CCPL Fondazioni, nel senso di convergere verso una più ampia, chiara e dettagliata definizione delle mansioni per ciascuna declaratoria, declinata anche in termini di una maggiore flessibilità e di un maggiore efficientamento in ragione delle peculiarità dell'ente.

FEM, in ottemperanza alle direttive impartite in precedenza dalla Giunta provinciale, fino al 2015 non ha effettuato alcuna progressione del personale, né orizzontale né verticale. Ciò ha determinato una situazione che presenta alcune criticità, proposte in sede di Commissione di conciliazione, talvolta sfociate in controversie giudiziali.

Per far fronte al contenzioso di cui al punto precedente è stato costituito un apposito fondo destinato a coprire i costi delle controversie in atto.

L'apertura prevista dalle nuove direttive della Giunta provinciale può essere utilizzata per riattivare le procedure di progressione e, in particolare, per utilizzare dette procedure per le progressioni verticali del personale interno al fine di ricostruire e riconoscere la professionalità acquisita da taluni lavoratori.

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Definizione delle procedure di progressione orizzontale e verticale del personale

1. Le Parti condividono l'urgenza di predisporre un sistema di mobilità orizzontale e verticale del personale ricercatore e tecnologo, nonché del personale tecnico, amministrativo e di supporto in coerenza con i requisiti previsti dal CCPL Fondazioni ed in linea con quanto avviene a livello nazionale ed internazionale per enti similari.

2. In correlazione all'individuazione di una ***migliore e più ampia definizione delle declaratorie contrattuali relative alle mansioni dei lavoratori che tenga conto delle peculiarità dell'ente*** e considerato che l'art. 4, comma 3 del CCPL Fondazioni non menziona la progressione orizzontale tra le materie demandate alla contrattazione aziendale, la FEM si impegna ad introdurre, in sede di revisione del CCPL Fondazioni, una clausola che delega alla contrattazione aziendale la possibilità di introdurre forme di progressione economica orizzontale.

3. La mobilità professionale dovrà mirare a riconoscere e valorizzare le competenze, le capacità professionali, le attitudini alla ricerca, lo spirito di iniziativa e l'adattabilità rispetto alla dimensione interdisciplinare dei progetti di ricerca, nonché la partecipazione di tutto il personale, sia di ricerca che amministrativo, tecnico e di supporto.

Art. 2

Oggetto e scopo dell'accordo sulle procedure di progressione orizzontale e verticale del personale

1. Il futuro accordo sulle procedure di progressione orizzontale e verticale del personale dovrà disciplinare la mobilità professionale del personale di ricerca ed amministrativo, tecnico e di supporto in coerenza con i requisiti previsti dal CCPL Fondazioni ed in linea con quanto avviene a livello nazionale ed internazionale nell'ambito degli enti di ricerca.

2. In particolare, la mobilità del personale dovrà avvenire nel rispetto di procedure efficaci, trasparenti e conformi al principio della parità di trattamento, stabilite nel contratto integrativo aziendale.

3. Le procedure di cui al comma precedente devono riconoscere e incentivare percorsi di crescita qualitativa del personale ricercatore, tecnologo e amministrativo, tecnico e di supporto della FEM, nel rispetto dei vincoli di natura finanziaria.

Art. 3

Principi

1. La possibilità di avanzamenti economici o di sviluppo di carriera del personale assunto a tempo indeterminato dovrà essere prevista in relazione all'esperienza acquisita, alla crescita dimostrata delle conoscenze, della professionalità e delle competenze.

2. Il sistema delle progressioni sarà improntato ai principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità.

3. La realizzazione del sistema di progressioni, fondato sullo sviluppo delle professionalità e sulla loro valorizzazione, si estrinseca attraverso un efficace sistema di valutazione.

4. Gli obiettivi del sistema di valutazione consisteranno nel:

- valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
- elevare il livello di coinvolgimento e di motivazione al lavoro;
- orientare alla qualità e al continuo miglioramento delle attività della Fondazione.

5. Le progressioni potranno essere attuate nei limiti delle risorse previste dal Fondo di cui all'art. 4.

Art. 4

Fondo Progressioni

Sarà istituito apposito Fondo progressioni FEM nel quale confluiranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, le seguenti risorse:

a. risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni dei rapporti di lavoro;

b. riduzione di costi derivanti da processi di riorganizzazione ed efficientamento, anche non riferibili unicamente a processi di utilizzazione del personale;

c. risparmi di spesa derivanti dalla riduzione del contenzioso;

d. eventuali risorse contrattuali.

Art. 5

Progressioni verticali

1. In relazione alle esigenze organizzativo/funzionali e nel limite delle risorse disponibili è prevista per i dipendenti la possibilità di concorrere a posizioni lavorative di livello superiore con riserva di posti fino al 50% rispetto ad accessi esterni.

2. Con apposito avviso di selezione sono stabiliti i requisiti richiesti per la partecipazione, nonché le modalità di svolgimento della selezione, che dovrà comunque prevedere un accertamento tecnico delle conoscenze e competenze dei candidati.

3. Alle selezioni per le progressioni verticali potrà partecipare il personale assunto a tempo indeterminato inquadrato da almeno 5 anni nel livello immediatamente inferiore rispetto alla posizione individuata, purché in possesso dei titoli di studio o dell'esperienza professionale richiesti per l'accesso alla qualifica.

4. La selezione dovrà avvenire, per quanto compatibile, secondo la procedura e le modalità previste dal regolamento per la selezione delle risorse umane. Al fine della determinazione della graduatoria si dovrà tener conto delle competenze e professionalità acquisite, dei risultati raggiunti e della valutazione conseguita nel corso degli anni. I titoli professionali e di esperienza non potranno incidere in misura superiore al 30% della valutazione complessiva.

Art. 6

Personale ricercatore e tecnologo

1. Per il personale ricercatore e tecnologo la progressione verticale dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 54, comma 4, CCPL Fondazioni, secondo cui "*ai fini della mobilità verticale dei ricercatori, le Fondazioni sottopongono ad apposita commissione tecnica formata da esponenti di alta qualificazione del mondo della ricerca le proposte di progressione verticale accompagnate dai criteri di valutazione utilizzati.*"

2. I criteri e i requisiti utilizzati per la progressione verticale, riportati nell'avviso di selezione, proposti da un'apposita Commissione tecnica formata da esponenti di alta qualificazione nel mondo della ricerca ovvero dal Comitato Scientifico e approvati dai competenti organi della Fondazione, dovranno tener conto di titoli, anzianità, risultati della ricerca e dell'attività tecnologica, numero di pubblicazioni, titoli di privativa industriale, valutazione conseguita, assenza di sanzioni disciplinari e altri elementi che possano essere proposti dalla medesima Commissione in quanto ritenuti rilevanti per la valutazione.

3. La progressione del personale ricercatore e tecnologo dovrà essere attuata tramite valutazione da parte di una Commissione tecnica composta dal Direttore generale o suo delegato, con funzioni di presidente, dal responsabile della Ripartizione Risorse umane o suo delegato, da due esponenti del settore individuati nel mondo della ricerca e/o dell'assistenza e consulenza tecnica, scelti dal Direttore generale tra esponenti di alta qualificazione ed esperienza, dotati di professionalità adeguata a valutare le proposte di progressione.

Art. 7

Personale tecnico e amministrativo e di supporto

1. Il CCPL FEM all'art. 54, comma 2, prevede che la mobilità professionale verticale avviene "*.. nell'ambito di criteri e procedure trasparenti ..*" secondo regole e principi definiti dallo stesso articolo. In particolare, detta progressione "*non procede in via automatica, deve salvaguardare le esigenze organizzative, le competenze e le professionalità individuali*". L'idoneità del personale deve essere verificata secondo le norme e le procedure previste dal CCPL Fondazioni.

2. I criteri e i requisiti utilizzabili per la progressione verticale, da riportare nell'avviso di selezione, dovranno tener conto di titoli, di anzianità, valutazione conseguita, livello di raggiungimento dei risultati assegnati, assenza di sanzioni disciplinari. In relazione ai singoli profili potranno essere individuati ulteriori requisiti o elementi oggetto di valutazione, che dovranno essere riportati nell'avviso di selezione.

3. La progressione del personale tecnico, amministrativo e di supporto sarà attuata tramite valutazione da parte di una Commissione tecnica composta dal Direttore generale o suo delegato, con funzioni di presidente, dal responsabile della Ripartizione Risorse umane o suo delegato, da almeno un esponente dotato di professionalità adeguata a valutare le proposte di progressione, scelto dal Direttore generale tra esponenti di idonea qualificazione ed esperienza, dotati di professionalità adeguata a valutare le proposte di progressione.

4. L'idoneità del personale deve essere verificata tramite valutazione da parte della Commissione.

5. La commissione redige verbale delle attività svolte e delle valutazioni effettuate.

Art. 8

Norma transitoria

1. In via transitoria, fino al 31 dicembre 2016, il sistema di progressione verticale previsto dal punto 7 dell'allegato parte integrante della deliberazione della Giunta provinciale n. 1633 del 28 settembre 2015 potrà essere riservato al personale interno e utilizzato al fine di riconoscere il corretto inquadramento del personale che abbia svolto mansioni superiori o che non abbia ottenuto la corretta qualificazione al momento dell'assunzione.

2. A tal fine, fino al 30 giugno 2016, la Fondazione si impegna ad aderire ai procedimenti di tentativo di conciliazione eventualmente attivati dai lavoratori innanzi alla Commissione di conciliazione della DPL di Trento, allo scopo di valutarne la fondatezza e, in caso di esito positivo della valutazione, procedere al corretto inquadramento.

3. Inoltre, entro il 30 giugno 2016, la Fondazione si impegna a riprendere in considerazione e aderire alle domande di conciliazione *ex* art. 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che sono già state presentate dai lavoratori.

4. La Fondazione si impegna ad attivarsi nel rispetto di termini congrui al fine di valutare le eventuali domande di conciliazione di cui al presente articolo, compatibilmente con i tempi di attivazione e svolgimento dei singoli procedimenti da parte della DPL di Trento. Le promozioni ai sensi della presente norma, di carattere transitorio, potranno essere attuate nei limiti delle disponibilità di apposito fondo che verrà costituito, al di fuori del fondo previsto dall'art. 4, fatta salva la lett. c) del comma 1 del medesimo art. 4.

5. Rimane salva la possibilità di esperire i ricorsi previsti dalla legge.

San Michele all'Adige, - 4 APR. 2016

La Fondazione Edmund Mach _____ 12 MAG. 2016

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

FUNZIONE PUBBLICA
CGIL
TRENTINO

FUNZIONE PUBBLICA
CGIL Trentino
CF 96052030226

38122TRENTO
VIA MUREDEI 8
CONDOMINIO ZETA

TEL. 0461-040942
FAX 0461-040941
fp@cgil.tn.it
www.fpcgiltrentino.it

NOTA AL VERBALE DELL'ACCORDO DI DATA 4 APRILE 2016

La CGIL FP sottoscrive l'accordo per il superamento delle problematiche del personale della FEM, in relazione alla revisione del CCPL, poiché certa che gli intenti condivisi che guideranno il rinnovo del contratto delle Fondazioni, in particolare l'espressa volontà di riconoscere e regolamentare lo strumento delle progressioni orizzontali, non verranno disattesi da codesta amministrazione.

La CGIL FP ribadisce, altresì, le proprie perplessità in relazione alla norma transitoria, art. 8 dell'accordo in parola. Sia in ordine alla non definita entità del fondo previsto, sia per la scelta di seguire la via della conciliazione per risolvere situazioni di sottoinquadramenti concepiti da una gestione equivoca e distratta che obbliga, ora, i dipendenti della Fondazione ad assumere azioni e comportamenti conflittuali in merito a riconoscimenti dovuti.