



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE I  
CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA  
ALLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO AI SENSI  
DELL'ART.82 DEL CCNL 16.10.2008  
Sottoscritto in data \_\_27.2.2014\_\_**

Il giorno 27 del mese di febbraio dell'anno 2014, alle ore 9,30, presso una sala del Rettorato, si sono riunite le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica:**

Prof. Riccardo FERRETTI (*Presidente*)  
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

**R.S.U.**, nelle persone di:

GIANLUCA TOJETTO  
DARIA DAVID  
DANIELE NASI  
CARMEN MARTINO  
PARGO PETRUZZO  
NOTARSANTO MARLA CRISTINA

.....  
.....  
.....

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Sig. Giancarlo Bergamini      FLC-CGIL  
Sig. Michele Ciocca          CISL-Federazione Università  
Sig. Luigi Cafarelli.....      UIL-R.U.A.  
Sig. Martino Antonio          S.N.A.L.S.-Fed. Conf.S.A.L. Università CISAPUNI

sottoscrivono il presente contratto integrativo riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art.82 del CCNL 16.10.2008.

Nell'ambito della stessa le parti, in conformità alle disposizioni vigenti, hanno preso atto delle disposizioni contenute nel presente regolamento non oggetto di accordo, in particolare degli artt. 1, 2, 3, 5, 6, ed hanno raggiunto un accordo in merito alla disciplina contenuta negli artt. 4, 7, 8, 9.

Handwritten signatures in blue ink, including a signature with a '1' above it.

## PREMESSE

VISTO l'art.4 – comma 2 – lett. a) del CCNL 2006/9;

VISTO che l'art.4 – comma 2 – lett. c) del CCNL 2006/2009 prevede che: *“La contrattazione collettiva si svolge sulle seguenti materie: (...) c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art.82, comma 1”*;

VISTO l'art. 79 *“Progressione economica all'interno della categoria”* del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.82 *“Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria”* del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.88, comma 2, lett. a) del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.6 del CCNL 2008/9;

VISTO il decreto legislativo n.150 del 27.10.2009;

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo del 26.11.2013 riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 23.12.2013 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti previsti dall'art.5 - comma 3 - del CCNL 16.10.2008;

VISTA la nota direttoriale del 20.1.2014, Prot. n.941, con la quale detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione;

VISTO il verbale del Collegio dei revisori dei conti del 26.2.2014 in virtù del quale sono stati certificati i contenuti dell'ipotesi di accordo predetto.

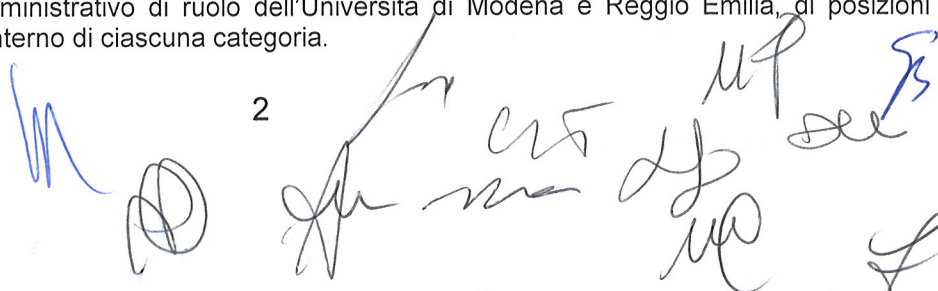
## REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA

### Articolo 1

#### *(Ambito e principi di applicazione)*

1. Il presente Regolamento disciplina, **a decorrere dall'1.1.2012**, le modalità di conseguimento, da parte del personale tecnico-amministrativo di ruolo dell'Università di Modena e Reggio Emilia, di posizioni economiche superiori all'interno di ciascuna categoria.

2





2. Le procedure di selezione sono improntate ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

## Articolo 2

### *(Risorse e finalità)*

1. I passaggi alle posizioni economiche superiori sono disposti con decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, con cadenza annuale, compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da eventuali ulteriori disposizioni e dal Contratto Integrativo che ne determina la consistenza.
2. Tali risorse sono destinate al finanziamento della progressione economica in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

## Articolo 3

### *(Requisiti e decorrenza della progressione)*

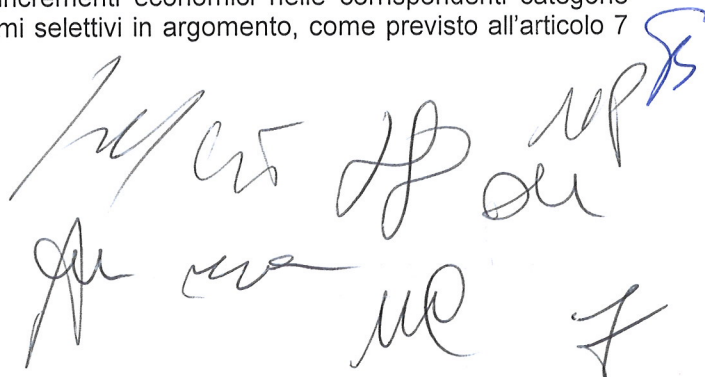
1. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi di cui al presente regolamento gli interessati debbono aver maturato **2 anni** di effettivo servizio all'interno del comparto nella posizione economica immediatamente inferiore della categoria di appartenenza, compreso il servizio prestato a tempo determinato nella medesima posizione e categoria.
2. I due anni di effettivo servizio di cui al comma 1 del presente articolo devono essere posseduti alla data del **1° gennaio di ciascun anno** di applicazione, data dalla quale scaturiranno per il personale in servizio gli effetti giuridici ed economici della progressione economica orizzontale.
3. Sono esclusi dal computo dell'effettivo servizio i periodi di aspettativa non retribuita, ivi compresi l'aspettativa per il conferimento degli incarichi dirigenziali o per dottorato di durata superiore a sei mesi globalmente considerata, salvo quelli riferiti ad aspettative per le quali specifiche disposizioni normative ne prevedano la valutazione espressa.
4. Negli ultimi due anni il candidato non deve essere incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorso in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

## Articolo 4

### *(Ripartizione del Fondo per le progressioni economiche orizzontali)*

1. Con cadenza annuale le parti negoziali concorderanno, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, l'importo da destinare ai nuovi passaggi a posizioni economiche superiori, da realizzarsi mediante l'attivazione dei meccanismi selettivi disciplinati dal presente regolamento.
2. Detto importo complessivo verrà ripartito dalle parti negoziali, di norma proporzionalmente agli aventi diritto, fatto salvo quanto previsto al sotto riportato comma 4, al fine di costituire singoli fondi da destinare a ciascuna categoria contrattuale; il budget di ciascuna categoria, infine, verrà ulteriormente ripartito in due parti: la prima da destinare al personale di Area amministrativo- contabile/gestionale e di Area dei servizi generali e tecnici e la seconda da destinare al personale delle restanti Aree professionali.
3. Tali fondi verranno utilizzati al fine di corrispondere incrementi economici nelle corrispondenti categorie professionali a seguito dell'espletamento dei meccanismi selettivi in argomento, come previsto all'articolo 7 del presente regolamento.

3



4. Il sopra riportato criterio potrà essere rivisto dalle parti negoziali, con cadenza annuale, in seguito a verifica dell'andamento delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito delle varie categorie ed aree del personale in relazione alle professionalità acquisite.

#### Articolo 5

##### (Strutture)

1. Ai fini del presente Regolamento si intendono per strutture:
- I Dipartimenti ed altri Centri di Servizio;
  - Le Facoltà (fino alla istituzione dei nuovi Dipartimenti ex nuovo Statuto);
  - Le Direzioni e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale.

#### Articolo 6

##### (Responsabili delle strutture)

1. Ai fini del presente Regolamento sono considerati responsabili delle strutture, fatto salvo quanto previsto all'art.7 – comma 3 – del presente Regolamento:
- I Direttori dei Dipartimenti e dei Centri di Servizi;
  - I Presidi di Facoltà (fino alla istituzione dei nuovi Dipartimenti ex nuovo Statuto);
  - I Dirigenti e i Responsabili degli Uffici dell'Amministrazione Centrale.

#### Articolo 7

##### (Criteri di selezione)

1. I meccanismi selettivi si realizzano mediante la formulazione di graduatorie di merito, suddivise per categoria contrattuale ed ulteriormente ripartite in due parti: la prima destinata al personale di Area amministrativo-contabile/gestionale e di Area dei servizi generali e tecnici e la seconda destinata al personale delle restanti Aree professionali.
2. Al fine di poter redigere le predette graduatorie finalizzate ai passaggi all'interno delle categorie sono utilizzati i seguenti indicatori ponderati:
- Formazione **pertinente** ;
  - arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con particolare riguardo:  
**b1)** alla capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico professionali: desumibile dagli incarichi espletati dal dipendente;  
**b2)** alla capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori.
  - qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo: alla capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, dei servizi amministrativi, tecnici e bibliotecari, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.
  - Anzianità di servizio prestato nella categoria**;
  - titoli culturali e professionali (titoli di studio superiori o ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o **di specializzazione** e dottorati di ricerca, pubblicazioni; docenza in convegni e seminari di studio, idoneità conseguite in concorsi pubblici del comparto per la Categoria superiore).

MP 4  
W / p / c / s / A / D / S / B  
A / S / M / E / W / Z



3. Le valutazioni dell'indicatore di cui ai punti b2) e c) vengono effettuate dal Responsabile di Struttura, sentiti i responsabili delle unità organizzative, tenuto conto, altresì, della documentazione eventualmente prodotta dall'interessato (elenco attività svolte).

Le valutazioni predette devono tenere conto dell'esito delle valutazioni della performance effettuate nel biennio precedente.

Se la valutazione ha esito "non positivo", va accompagnata da un'adeguata e documentata motivazione redatta dal Responsabile della Struttura.

4. La valutazione degli indicatori di cui ai punti a), b1), d), ed e) viene effettuata da due Commissioni valutative di cui una per il personale dell'Area amministrativo-contabile/gestionale e dell'Area dei servizi generali e tecnici e l'altra per il personale delle restanti Aree. Dette Commissioni, nominate con Decreto del Direttore Generale, sono composte da tre membri di cui un Presidente e due componenti, uno dei quali con funzioni di segretario.

5. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 1 vengono riservati i seguenti punteggi massimi:

INDICATORI	CATEGORIA			
	B	C	D	EP
<i>a) FORMAZIONE</i>	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 20
<i>b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</i>	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 15
<i>c) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI</i>	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 25
<i>d) ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESTATO NELLA CATEGORIA</i>	Fino a 20	Fino a 15	Fino a 15	Fino a 10
<i>e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI</i>	Fino a 15	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 30

6. Al termine di tali procedure selettive i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità di risorse destinate, ai sensi dell'art.4, a ciascuna graduatoria di merito prevista al comma 1 .

### Articolo 8 (Procedimento)

1. L'Ufficio Risorse Umane provvede ad individuare, in conformità al vigente CCNL e al presente Regolamento, gli aventi diritto a partecipare, inserendoli in un apposito elenco e l'Ufficio Selezione a predisporre il bando di selezione che viene emanato con Decreto del Direttore Generale.
2. Le domande devono essere presentate **entro il termine stabilito dal bando** all'Ufficio Selezione ed Assunzione del Personale. L'ufficio Selezione provvede ad inoltrare (per i fini di quanto previsto all'art.7 – comma 3) la domanda ai Responsabili delle strutture di appartenenza del candidato, che,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a circled '5' and various initials.

- sulla base dei criteri indicati nell'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente Regolamento, procederanno all'attribuzione del punteggio di cui alle lettere b2) e c) dell'art. 7, n. 2.
3. I Responsabili delle Strutture **entro quindici giorni dalla scadenza del ricevimento delle domande** trasmettono all'Ufficio Selezione ed Assunzione del Personale, **le schede di valutazione del personale**, complete del punteggio attribuito in relazione all'Allegato A lettere b2) e C) .
  4. Le Commissioni predette, **entro novanta giorni dalla ricezione della documentazione, provvedono all'attribuzione dei punteggi** di cui alle lettere a), b1), d) ed e) , attenendosi ai criteri di valutazione individuati negli Allegati A e B, che costituiscono parte integrante del presente Regolamento, e sono tenute a trasmettere la documentazione completa all'Ufficio Selezione ed Assunzione del Personale per la pubblicazione delle graduatorie finali.
  5. **Nella predisposizione delle graduatorie, in caso di parità di punteggio, la precedenza è da attribuire al dipendente con il livello economico inferiore; in caso di parità di posizione economica, avrà la precedenza il candidato più giovane di età, in caso di ulteriore parità avrà precedenza il dipendente con maggiore anzianità nella stessa,.**
  6. **Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, il dipendente, in relazione ai punteggi di cui alle lettere a), b1), d) ed e) dell'art.7 attribuiti dalle Commissioni predette, può presentare le proprie osservazioni all'Ufficio Selezione ed assunzione del personale che, sulla base delle osservazioni pervenute, ha il potere in autotutela di riconvocare le predette Commissioni le quali riesamineranno ed eventualmente modificheranno i punteggi assegnati nei trenta giorni successivi.**
  7. Il dipendente può impugnare di fronte all'autorità giudiziaria competente le decisioni delle Commissioni Valutative.

**Articolo 9**  
**(Decorrenza)**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data del 1.1.2012.

6

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**ALLEGATO A**  
**VALUTAZIONE DI CUI ALL'ART.7 – COMMA 2**  
**PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE**  
**Indicatore B) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE**

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore B	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 15
Indicatore B1	Fino a 12	Fino a 15	Fino a 12	Fino a 9
Indicatore B2	Fino a 8	Fino a 10	Fino a 8	Fino a 6
(vedi schede suddivise per categ. contrattuale)				

**DESCRIZIONE INDICATORE B1):**

Parametri :

capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico professionali: **INCARICHI SVOLTI DAL DIPENDENTE**

CATEGORIA CONTRATTUALE	CATEG EP	CATEG. B C D
1. incarichi speciali universitari:	a) 1 punto per ogni incarico riguardante la partecipazione a gruppi di lavoro o per incarichi speciali conferiti dal Consiglio di Amministrazione e/o da atto del Direttore Amministrativo/Generale, Decreto Rettorale, atto ufficiale dei Consigli delle strutture decentrate e dei Dirigenti; b) 0,15 (per ogni mese di durata dell'incarico) per incarichi comportanti l'attribuzione di una posizione altamente strategica (ex artt.75 e 76 del CCNL 16.10.2008). 0,2 in qualità di esperto; 0,1 in qualità di segretario	a) 1 punto per ogni incarico riguardante la partecipazione a gruppi di lavoro o per incarichi speciali conferiti dal Consiglio di Amministrazione e/o da atto del Direttore Amministrativo/Generale, Decreto Rettorale, atto ufficiale dei Consigli delle strutture decentrate e dei Dirigenti; b) 0,05 (per ogni mese di durata dell'incarico) per incarichi comportanti l'attribuzione di una posizione strategica di responsabilità (art.91 CCNL 16.10.2008) <b>per un max di 1,2 punti totali</b>
2. partecipazione a commissioni di selezione del personale o di gara, o di collaudo.	0,2 in qualità di esperto; 0,1 in qualità di segretario  <b>Per chi ha svolto l'incarico di segretario nelle commissioni di concorso potrà essere attribuito un punteggio massimo pari a 0,5 in ragione d'anno (fino ad un massimo di 2 punti totali)</b>	0,2 in qualità di esperto; 0,1 in qualità di segretario  <b>Per chi ha svolto l'incarico di segretario nelle commissioni di concorso potrà essere attribuito un punteggio massimo pari a 0,5 in ragione d'anno (fino ad un massimo di 2 punti)</b>
3. Partecipazione e collaborazione alle indagini di ateneo finalizzate ad azioni di miglioramento (a decorrere dall'anno 2012)	0,05 punti per ogni indagine a cui si è partecipato	0,05 punti per ogni indagine a cui si è partecipato

7

F

M

P

G

M

M

Y

- 1) **Vengono valutati gli incarichi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.**
- 2) A decorrere dall'anno 2012 gli incarichi vengono valutati nel modo seguente:
  - a) Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) **vengono valutati gli incarichi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.;**
  - b) Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati gli incarichi **conseguiti, dalla data di inquadramento nella posizione economica, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento..**

**3) Incarichi speciali universitari di cui alla lett. a) sopraindicata:**

sono considerati tali quelli conferiti con atto ufficiale dell'amministrazione (come sopraindicato) e comportanti un'attività diversa ed ulteriore rispetto ai normali doveri d'ufficio, nonché dotati di un significativo grado di complessità e comportanti una certa autonomia. Possono essere valutati anche gli incarichi speciali conferiti con atto ufficiale dai Consigli delle Strutture e dei Dirigenti, purché adeguati alla categoria ed area di inquadramento.

**Let. b) riguardante le categorie contrattuali C e D) :** E' valutato l'incarico per funzioni strategiche di responsabilità che hanno dato luogo all'attribuzione della relativa indennità, nonché l'attribuzione di mansioni superiori.

Non sono valutati invece **(per tutte le categorie contrattuali):**

- i cd. "progetti finalizzati";
- gli incarichi di addetto antincendio/pronto soccorso e quello di addetto locale alla Prevenzione e referente locale per le attività di pertinenza del servizio tecnico;
- l'incarico svolto dal dipendente in conseguenza di carica elettiva (es. componente sindacale, RLS, componente del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex Comitato Pari Opportunità, componente della Consulta del Personale Tecnico-amministrativo ex Consiglio del Personale Tecnico-amm.vo ecc.) e quello di addetto alla contestazione e verbalizzazione delle sanzioni relative al divieto di fumo (Legge 584 del 1975)
- l'attività di vigilanza/assistenza prestata a qualunque titolo nell'Ateneo
- attività in qualità di delegato del Rettore **(per le categorie contrattuali EP e D)**

Handwritten signatures in blue ink, including a circled 'D' and a circled 'E'.



**EP**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**

**Indicatore B2)**

**Parametri :**

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quello, se richiesto , di eventuali collaboratori.	<b>Punteggio Assegnato</b> Totale fino a 6 punti (1)
---	---

La capacità decisionale non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato 0 punti _____
Esprime un livello minimo accettabile di capacità decisionale. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeg. da 1 a 2 punti _____
Esprime un buon livello decisionale anche in contesti complessi.	Adeguato 3 punti _____
Esprime grande capacità decisionale anche in contesti complessi.	Più che Adeg. da 4 a 5 punti _____
Esprime eccellente capacità decisionale anche in contesti complessi.	Eccellente 6 punti _____

**CATEGORIA D**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**

**Indicatore B2)**

**Parametri :**

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quello, se richiesto , di eventuali collaboratori.	<b>Punteggio Assegnato</b> Totale Fino a 8 punt (2)
La capacità decisionale non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato da 0 a 1 punti _____
Esprime un livello minimo accettabile di capacità decisionale. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeg. da 2 a 3 punti _____
Esprime un buon livello decisionale anche in contesti complessi.	Adeguato da 4 a 5 punti _____
Esprime grande capacità decisionale anche in contesti complessi.	Più che Adeg. da 6 a 7 punti _____
Esprime eccellente capacità decisionale anche in contesti complessi.	Eccellente 8 Punti _____

(1) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a **sette** l'esito della valutazione si intende "non positiva";

(2) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a **otto** l'esito della valutazione si intende "non positiva".

**CATEGORIA C**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**

**Indicatore. B2)**

**Parametri :**

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quello, se richiesto, di eventuali collaboratori.	<b>Punteggio Assegnato</b> Totale fino a 10 punti (3)
La cap. di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato a 0 a 3 punti
Esprime un livello minimo accettabile di capacità di pianificare e organizzare le attività. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeg. da 4 a 5 punti
Esprime un buon livello di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Adeguato da 6 a 7 punti
Esprime grande capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Più che Adeg. da 8 a 9 punti
Esprime eccellente capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Eccellente 10 Punti

**CATEGORIA B**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**

**Indicatore B2)**

**Parametri :**

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	<b>Punteggio Assegnato</b> Totale fino a 8 punti (4)
La capacità di pianificare e organizzare le proprie attività non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato da 0 a 1 punti
Esprime un livello minimo accettabile di capacità di pianificare e organizzare le proprie attività. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeg. da 2 a 3 punti
Esprime un buon livello di organizzazione e pianificazione.	Adeguato da 4 a 5 punti
Esprime ottima capacità di pianificare e organizzare le proprie attività.	Più che Adeg. da 6 a 7 punti
Esprime eccellente capacità di pianificare e organizzare le proprie attività.	Eccellente 8 Punti

**PUNTEGGI MAX ATTRIBIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE**

**Indicatore C) : QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore C	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 25

- (3) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva"  
 (4) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva"



**CATEGORIA CONTRATTUALE EP**  
**Indicatore C)**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**  
*(Qualità delle Prestazioni Individuali) Max Punti 25*

**Parametri:**

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici , o dei servizi bibliotecari	<b>Punteggio Assegnato</b>
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 5 punti Più che Adeg. da 6 a 7 punti Eccellente 8 Punti
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	<b>Punteggio Assegnato</b>
Dimostra capacità di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 5 punti Più che Adeg. da 6 a 7 punti Eccellente 8 punti
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	<b>Punteggio Assegnato</b>
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 6 punti Più che Adeg. da 7 a 8 punti Eccellente 9 punti

**TOTALE PUNTI B2+C (1)** \_\_\_\_\_

**IL Responsabile della Struttura**

I Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva.

**CATEGORIA CONTRATTUALE D**  
**Indicatore C)**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**  
*(Qualità delle Prestazioni Individuali) Max Punti 25*

**Parametri:**

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici , o dei servizi bibliotecari	<b>Punteggio Assegnato</b>
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeq. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 5 punti Più che Adeq. da 6 a 7 punti Eccellente 8 Punti
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	<b>Punteggio Assegnato</b>
Dimostra capacità di svolgere funzioni implicantanti diverse soluzioni e di gestire eventuali funzioni di direzione e delega in modo equilibrato, motivando le persone. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeq. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 5 punti Più che Adeq. da 6 a 7 punti Eccellente 8 Punti
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	<b>Punteggio Assegnato</b>
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeq. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 6 punti Più che Adeq. da 7 a 8 punti Eccellente 9 Punti

**TOTALE PUNTI B2+C (2)** \_\_\_\_\_

**IL Responsabile della Struttura** \_\_\_\_\_

2 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a otto l'esito della valutazione si intende "non positiva".



**CATEGORIA CONTRATTUALE C**  
**Indicatore C)**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**  
*(Qualità delle Prestazioni Individuali)*  
 Max Punti 20

**Parametri:**

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici , o dei servizi bibliotecari	<b>Punteggio Assegnato</b>
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti _____ Parz. Adeg. 2 punti _____ Adeguato da 3 a 4 punti _____ Più che Adeg. da 5 a 6 punti _____ Eccellente 7 Punti _____
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	<b>Punteggio Assegnato</b>
Dimostra capacità di collaborazione e partecipazione gestendo attività inerenti procedure con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti. Dimostra, ove richiesto, capacità di gestire con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti _____ Parz. Adeg. 2 punti _____ Adeguato da 3 a 4 punti _____ Più che Adeg. 5 punti _____ Eccellente 6 punti _____
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	<b>Punteggio Assegnato</b>
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti _____ Parz. Adeg. 2 punti _____ Adeguato da 3 a 4 punti _____ Più che Adeg. da 5 a 6 punti _____ Eccellente 7 Punti _____

**TOTALE PUNTI B2+C (3)** \_\_\_\_\_

**IL Responsabile della Struttura** \_\_\_\_\_

3 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva"

**CATEGORIA CONTRATTUALE B**  
**Indicatore C)**  
**VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA**  
*(Qualità delle Prestazioni Individuali)*  
 Max Punti 20

**Parametri:**

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici , o dei servizi bibliotecari	<b>Punteggio Assegnato</b>
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti _____ Parz. Adeg. 2 punti _____ Adeguato da 3 a 4 punti _____ Più che Adeg. da 5 a 6 punti _____ Eccellente 7 Punti _____
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	<b>Punteggio Assegnato</b>
Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa, anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti _____ Parz. Adeg. 2 punti _____ Adeguato da 3 a 4 punti _____ Più che Adeg. 5 punti _____ Eccellente 6 Punti _____
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	<b>Punteggio Assegnato</b>
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti _____ Parz. Adeg. 2 punti _____ Adeguato da 3 a 4 punti _____ Più che Adeg. da 5 a 6 punti _____ Eccellente 7 Punti _____

**TOTALE PUNTI B2+C (4)** \_\_\_\_\_

**IL Responsabile della Struttura**

4 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a **sette** l'esito della valutazione si intende "non positiva"

14



## ALLEGATO B

VALUTAZIONE DI CUI ALL'ART. 7, comma 2 Lett. A), D) ed E)

### PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE Indicatore A) FORMAZIONE

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore A	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 20

#### DESCRIZIONE INDICATORE A): FORMAZIONE

Parametri :

Categoria Contrattuale	Categ EP D C		Categ B
Corsi , seminari convegni e congressi.	7 punti per ogni corso, seminario, convegno, congresso		7 punti per ogni corso, seminario, convegno, congresso
Corsi definiti quali "Master" / corsi organizzati a moduli	Partecipazione a tutti i moduli del corso/"master"	Punti 9	Punti 11
	Partecipazione solo ad alcuni moduli	Punti- 3 per modulo per un massimo di 8 Punti	Punti 4 per modulo per un massimo di 10 Punti

1. **Vengono valutati i titoli formativi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.**
2. A.decorrere dall'anno 2012 i titoli formativi vengono valutati nel modo seguente:
  - a. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) **vengono valutati i titoli formativi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento;**
  - b. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati i titoli formativi **conseguiti, dalla data di inquadramento nella posizione economica, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.**
3. Anche in caso di partecipazione ad un numero di corsi superiore non può essere superato, per l'intera lettera A), il limite massimo indicato nella sopra riportata tabella.
4. Sono pertinenti e quindi valutabili i corsi formativi oggetto di programmazione da parte dell'Ateneo, in quanto ritenuti obbligatori da parte dei competenti Organi Accademici. La partecipazione a corsi di tipo specialistico è valutabile solo se l'oggetto del corso risulta attinente all'Area contrattuale di inquadramento.
5. La partecipazione al corso per gli RLS comporterà l'attribuzione di un punteggio pari a due.
6. Non è valutabile la partecipazione ai programmi formativi previsti nell'ambito di corsi-concorso in quanto finalizzata al conseguimento di passaggi di qualifica.
7. Non sono valutabili singoli esami sostenuti per corsi di studio universitario.
8. I corsi di formazione definiti come "Master" ed i corsi organizzati su più moduli ma rientranti in un'unica iniziativa formativa devono essere valutati come attività unitaria.

9. Il conseguimento della patente europea informatica (ECDL) da luogo all'attribuzione di un punteggio pari a 9 per le categorie contrattuali EP, D e C; pari a 11 per la categoria contrattuale B.

**PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE**  
**Indicatore D) ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESTATO NELLA CATEGORIA**

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore D	Fino a 20	Fino a 15	Fino a 15	Fino a 10
Punti da attribuire*	PUNTI 0,34 PER OGNI MESE DI SERVIZIO	PUNTI 0,25 PER OGNI MESE DI SERVIZIO	PUNTI 0,25 PER OGNI MESE DI SERVIZIO	PUNTI 0,17 PER OGNI MESE DI SERVIZIO

\* Le frazioni di servizio superiori a 15 giorni sono arrotondate al mese intero.

**DESCRIZIONE INDICATORE D)**

- 1) – Viene valutato l'effettivo servizio maturato nella categoria di appartenenza sommando anche l'eventuale periodo di servizio prestato nell'ambito del comparto con contratto a tempo indeterminato o determinato nella medesima categoria, fino al al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento. Non viene pertanto conteggiato il servizio svolto in categorie diverse da quella di ultimo inquadramento. Sono escluse dal computo del servizio le assenze per aspettativa non retribuita e per dottorato di ricerca superiori a sei mesi.
- 2) A decorrere dall'anno 2012 l'anzianità di servizio viene valutato nel modo seguente:
  - a. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) viene valutato l'effettivo servizio maturato nella categoria di appartenenza sommando anche l'eventuale periodo di servizio prestato nell'ambito del comparto con contratto a tempo indeterminato o determinato nella medesima categoria, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento;. Non viene pertanto conteggiato il servizio svolto in categorie diverse da quella di ultimo inquadramento.
  - b. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) viene valutato l'effettivo servizio nella categoria e posizione economica conteggiando il periodo dalla data di ultimo inquadramento nella categoria e posizione economica, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 3) Ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, non si procederà ad alcuna ricostruzione del servizio precedentemente prestato in categorie inferiori, in altri comparti di amministrazione diversi dal comparto università, nelle ex qualifiche funzionali antecedenti al contratto Collettivo Nazionale del 9.8.2000.

16

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE**  
**Indicatore E) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI**

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore E	Fino a 15	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 30

**DESCRIZIONE INDICATORE E): TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI**

Parametri :

Categoria Contrattuale	Categ. EP D C	Categ. B
Titoli superiori alla laurea triennale (Laurea vecchio ordinamento e Laurea Specialistica, Laurea Magistrale) Seconda Laurea	1 titolo 2 punti (Master o corsi di perf. Univ. 1 punto) Fino ad un massimo di 6 punti per ulteriori titoli	1 titolo 2 punti (Master o corsi di perf. Univ. 1 punto) Fino ad un massimo di 6 punti per ulteriori titoli
Diploma Universitario e Laurea di primo livello		
Scuola di Specializzazione		
Dottorato di Ricerca		
Master o Corsi di Perfezionamento post – universitari		
Diploma di scuola secondaria superiore	/	
Diploma di istruzione secondaria (triennale)	/	
Abilitazione professionale, se connessa all'esercizio delle funzioni svolte	0,20 punti	0,20 punti
Pubblicazioni	0,10 a pubblicazione	/
idoneità conseguite in concorsi pubblici del comparto per la Categoria superiore	Sarà attribuito 1 punto per ogni idoneità per concorsi e selezioni, per esami, per titoli o per titoli ed esami	Sarà attribuito 1 punto per ogni idoneità per concorsi e selezioni, per esami, per titoli o per titoli ed esami
Docenza	1 punto per ogni incarico	/
Altri titoli	Fino ad un massimo di 1,5 punti	Fino ad un massimo di 1,5 punti

**1) Titoli di studio:** Vengono valutati i titoli di studio conseguiti fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento solo qualora superiori o ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso alla categoria con le seguenti modalità:

- Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati i titoli di studio conseguiti fino al giorno di pubblicazione del bando attribuendo 2 punti per titolo fino al punteggio massimo pari a 6;
- Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) i titoli di studio conseguiti vengono valutati con

punteggio ridotto di due terzi rispetto al punto a. (per un massimo di 4 punti totali). Per l'anno 2012 il punteggio è ridotto di un terzo rispetto al punto a.(per un massimo di 2 punti totali).

**2) Altri titoli culturali e professionali:**

- Vengono valutati i titoli culturali e professionali conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.

- A decorrere dall'anno 2012 i titoli culturali e professionali vengono valutati nel modo seguente:

- a. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati i titoli culturali e professionali conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento;
- b. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati i titoli culturali e professionali conseguiti, dalla data di inquadramento nella posizione economica, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.

**3) I titoli di studio saranno valutati solo se attinenti all'Area contrattuale di inquadramento.**

**4) I titoli culturali e professionali (per le categorie contrattuali EP, D e C)** sono tutti cumulabili, entro il limite massimo dei punti indicati nella sopra riportata tabella.

**I titoli culturali e professionali (per la categoria contrattuale B)** sono tutti cumulabili, entro il limite massimo dei 15 punti assegnati a tale categoria, fatta eccezione per il diploma triennale di istruzione superiore, che è cumulabile con il diploma di maturità solo qualora questo non sia stato conseguito come naturale prosecuzione del corso triennale.

**5) Docenza (per le categorie contrattuali EP, D e C):** Gli incarichi di docenza (o le relazioni) possono essere inoltre valutate solo se tenute nell'ambito dell'attività dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia **in occasione di corsi di aggiornamento e formazione per il personale tecnico-amministrativo.** Non possono essere prese in considerazione relazioni tenute presso altri tipi di enti o di altre organizzazioni private.

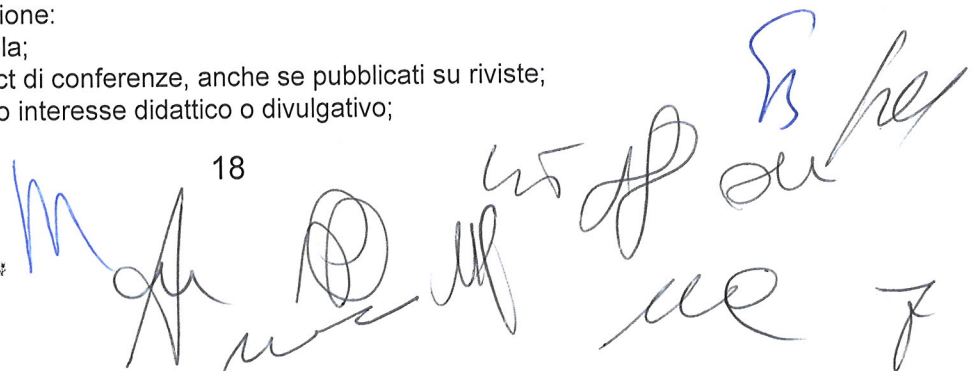
Sono inoltre valutabili le attività didattiche svolte dal personale universitario di cui all'art. 64 del CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e il biennio economico 2006 – 2007 ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 dello stesso CCNL (attività di didattica nei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 3 Del D.lgs. 502/92 e dei Protocolli Università/Regione e degli Accordi Attuativi Locali) .

**6) Pubblicazioni (per le categorie contrattuali EP, D e C):** le pubblicazioni sia a stampa che a supporto multimediale, possono essere valutate solo se pertinenti, se attinenti all'Area contrattuale di inquadramento ed alle funzioni connesse alla categoria ed Area ricoperta e se rispondenti a quanto di seguito indicato come disposto dal D.M. 19.3.2010, n.8:

- a) articoli su riviste, limitatamente a quelle dotate di ISSN;
- b) libri e loro capitoli, inclusi atti di congressi, limitatamente a quelli dotati di ISBN, nonché edizioni critiche e commenti scientifici;
- c) brevetti depositati;
- d) composizioni, disegni, design, performance, mostre ed esposizioni organizzate, manufatti, prototipi e opere d'arte e loro progetti, banche dati e software, carte tematiche, esclusivamente se corredati da pubblicazioni, atte a consentirne adeguata valutazione.

Non sono presi in considerazione:

- a) attività editoriali e di curatela;
- b) lettere, correzioni e abstract di conferenze, anche se pubblicati su riviste;
- c) testi o software di esclusivo interesse didattico o divulgativo;





- d) prove e analisi di routine;
- e) rapporti tecnici interni.

Le stesse devono riportare il nome del dipendente fra gli autori ufficiali.

7) Altri titoli: in questo ambito viene valutata l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'ingresso in ruolo nell'Ateneo fino alla data dell'8.8.2000 (anche in presenza di eventuali interruzioni del rapporto di lavoro per cui è conseguita una riammissione in servizio, un trasferimento in entrata o la vincita di un altro pubblico concorso in ateneo) attribuendo un punteggio pari a 0,15 punti ogni quattro anni di anzianità (Fino ad un massimo di 1,5 punti).  
 Ai fini della valutazione dell'anzianità, non si procederà ad alcun riconoscimento del servizio prestato in altri atenei o in altri comparti.

Tale punteggio non verrà più attribuito ai dipendenti che hanno usufruito di una progressione economica orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) a decorrere dalla data dell'1.1.2010.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Prof. Riccardo FERRETTI \_\_\_\_\_

Dott. Stefano RONCHETTI \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

R.S.U. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

F.L.C.-C.G.I.L. \_\_\_\_\_

C.I.S.L.- Federazione

Università \_\_\_\_\_

UIL -RUA \_\_\_\_\_

ConfSAL- Federazione

SNALS Università-Cisapuni \_\_\_\_\_

C.S.A.di C.I.S.A.L.-Università \_\_\_\_\_