

Contratto integrativo sui criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria

Art. 1 Requisiti per l'accesso

Possono partecipare alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno della categorie coloro che:

- a) siano in servizio a tempo indeterminato presso IMT con contratto sottoscritto in data non successiva al 1 gennaio dell'anno nel quale viene bandita la procedura.
- b) abbiano maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene bandita la procedura almeno due anni di servizio effettivo, anche non continuativo, a tempo determinato o indeterminato presso IMT, nella posizione economica immediatamente inferiore; l'avviso di selezione relativo alla progressione economica all'interno della categoria in oggetto riporterà un elenco esemplificativo delle assenze che interrompono l'anzianità di servizio.

Art. 2 Criteri generali per la selezione

La selezione è effettuata tenendo conto di cinque indicatori, ponderati in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle categorie, alcuni dei quali articolati a loro volta in fattori, anch'essi con peso diversificato in relazione alla categoria di appartenenza.

Indicatore	coefficienti
A) Arricchimento professionale inteso come crescita professionale rispetto alle mansioni assegnate (inclusivo della formazione certificata e pertinente)	B: 20 C D e EP: 15
B) Qualità delle Prestazioni risultante da apposita valutazione	B, C, D EP: 20
C) Anzianità di Servizio	B: 20 C D: 15 EP: 10
D) Titoli Culturali e Professionali	B: 10 C D e EP: 15
E) Media dei punteggi globali conseguiti in sede di valutazione nei tre anni precedenti quello di riferimento (la media è riferita a due anni per coloro che al 31 12 dell'anno precedente quello di riferimento non abbiano maturato tre anni di servizio effettivo)	B: 30 C, D: 35 EP: 40

La rilevazione degli indicatori e l'attribuzione dei punteggi è effettuata secondo un sistema misto valutativo e accertativo, da apposita Commissione, composta dal Direttore Amministrativo e da due soggetti, anche esterni all'amministrazione, designati e nominati dal Direttore Amministrativo con proprio decreto.

La commissione per la rilevazione dell'indicatore A si avvale anche di un colloquio mirato ad approfondire e verificare gli elementi su cui si basa la valutazione, anche attraverso domande mirate alla risoluzione di casi concreti attinenti alle mansioni svolte.

Il punteggio relativo a ciascun indicatore si ottiene moltiplicando il coefficiente previsto per ciascuna categoria per il valore ottenuto per ciascun indicatore in sede di rilevazione secondo quanto previsto dall'art. 3.

Il punteggio globale complessivo attribuito a ciascun dipendente è determinato dalla somma dei punteggi relativi ai cinque indicatori.

In relazione al punteggio globale conseguito i dipendenti sono inseriti in una graduatoria unica, purché abbiano conseguito un punteggio globale minimo pari a 310 punti.

L'accesso al livello immediatamente successivo avviene in ordine di graduatoria in relazione alle risorse disponibili per la progressione specificate dal bando. In caso di parità di punteggio, fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, ove applicabile, è data preferenza al dipendente che abbia maggiore anzianità di servizio nella categoria e nel livello economico e, in subordine, al dipendente con maggiore età anagrafica.

Ciascun dipendente che abbia partecipato alla procedura può inviare le proprie osservazioni e/o chiedere alla Commissione di riesaminare le decisioni assunte entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria.

Art. 3 Rilevazione degli indicatori

La rilevazione degli indicatori definiti dal precedente articolo avviene attraverso l'attribuzione dei punteggi secondo quanto definito nella la tabella che segue:

Indicatori	Modalità di rilevazione	Ponderazione (%)					Periodo di riferimento
Arricchimento professionale	La Commissione, alla luce dell'esito del colloquio, valuta l'arricchimento professionale tenendo conto del diverso livello professionale riferibile alla categorie, della formazione certificata e pertinente e dell'esperienza lavorativa, e assegna un voto da 1 a 5.	100					Periodo compreso tra l'ultima procedura di progressione cui si è partecipato e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della procedura.
Qualità delle prestazioni	Per ciascuna area, il/i responsabile/i diretto/i di ciascun dipendente assegna/no un punteggio da 1 a 5. Al fine di garantire l'omogeneità della valutazione tali punteggi sono convalidati dal Direttore Amministrativo.	Proposta di soluzioni innovative	B 1 0	C 1 0	D 1 5	E 2 0	Biennio precedente l'anno di riferimento della procedura.
		Coinvolgimento nei processi di lavoro	B 2 5	C 2 0	D 2 0	E 2 0	
		Attenzione alle esigenze dell'utenza	B 4 0	C 3 5	D 3 0	E 2 0	
		Problem solving	B 2 5	C 3 5	D 3 5	E 4 0	

Anzianità di servizio	Rilevazione d'ufficio dei giorni di servizio effettivo. È attribuito il punteggio di 5 punti al/ai dipendente/i che hanno il maggior numero di giorni di servizio effettivo. Il punteggio degli altri dipendenti è assegnato in base alla formula: $P = 5 \times A_y / A_{max}$ dove A_y è l'anzianità di servizio del dipendente y e A_{max} è l'anzianità di servizio del dipendente con il maggior numero di giorni di servizio.	100				Intera carriera nella categoria
Media punteggio globale complessivo conseguito negli ultimi tre anni nell'ambito del sistema di valutazione	Rilevazione d'ufficio. Si assegnano 5 punti al/ai dipendenti con la media maggiore. Il punteggio degli altri dipendenti è assegnato in base alla formula: $P = 5 \times P_y / P_{max}$ dove P_y è la media del dipendente y e P_{max} è la media maggiore.	100				Triennio antecedente l'anno di riferimento (biennio per coloro che non abbiano maturato un triennio al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di riferimento)
Titoli culturali e professionali	f.1) Titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto dal CCNL per l'accesso alla categoria. Sono inclusi laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca, diploma di specializzazione, master di I e di II livello. La Commissione attribuisce un punteggio da 0 a 5 in relazione al numero e al livello dei titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto dal CCNL per l'accesso alla categoria.	B	C	D	EP	Intera carriera
		50	35	35	30	
	f.2) Docenze e relazioni in convegni o corsi di formazione o di studio o Incarichi professionali o di collaborazione attinenti alle mansioni svolte. Partecipazione a commissioni per concorsi o gare pubblici presso IMT e altre amministrazioni. Pubblicazioni attinenti alle mansioni svolte. La Commissione attribuisce un punteggio da 0 a 5 in relazione al numero e alla rilevanza dei titoli presentati dal dipendente.	B	C	D	EP	Periodo compreso tra l'ultima procedura di progressione cui si è partecipato e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della procedura.
	10	30	30	40		
	f.3) Incarichi di responsabilità (posizioni organizzative ai sensi degli artt.75 e 91 commi 1 e 3 CCNL vigente), incarichi di sicurezza	B	C	D	EP	Periodo compreso tra l'ultima procedura di progressione cui si

	(preposto alla sicurezza, preposto al DTR, addetto alle squadre di emergenza); affidamento formale di mansioni superiori o affidamento formale di incarichi dirigenziali. La commissione attribuisce un punteggio da 0 a 5 in relazione al numero e alla rilevanza degli incarichi conferiti al dipendente.	40	35	35	30	è partecipato e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della procedura.
--	---	----	----	----	----	---

Art. 4 Effetti

Gli effetti giuridici ed economici dell'accesso al livello superiore sono riconosciuti a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui è bandita la procedura, fermo restando quanto previsto in materia di effetti economici dal DL 31 maggio 2010 n. 78.

Art. 5 Modalità di partecipazione

Tutti i dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione devono compilare apposita domanda di partecipazione secondo quanto disposto dal bando con cui è indetta la selezione.

Nella domanda sono autocertificati quegli elementi che non siano direttamente desumibili dall'Amministrazione. Per ciascun partecipante è redatta una scheda di valutazione contenente tutti gli elementi su cui essa si basa. In ogni caso tutti i dati che compongono la scheda di valutazione sono validati dal dipendente interessato.

Art. 6 Passaggio neoassunti al livello B2

In attuazione dell'art. 79, comma 3, del CCNL il passaggio dei neoassunti nella categoria B al livello B2 avviene previo esito positivo della valutazione dell'arricchimento professionale e della qualità delle prestazioni (anche alla luce dei risultati conseguiti secondo il sistema di valutazione interno) da parte della Commissione, che attesta con propria relazione la professionalità acquisita con l'esperienza lavorativa presso IMT. Tale valutazione non rientra nella procedura selettiva e non prevede l'inserimento nella graduatoria di cui all'art. 2.

Lucca, 16 maggio 2013

OOSS

Delegazione di Parte Pubblica

CISL Università

Dott. Daniele Altamore (Presidente)

f.to Daniele Altamore

Dott.ssa Mahè Ferlini

CGIL-FLC

f.to Mahè Ferlini

f.to Pasquale Cuomo

SNALS-CONFSAL-CISAPUNI

RSU

Dott.ssa Manuela Di Mauro

f.to Manuela Di Mauro

Dott.ssa Tania Iannizzi

f.to Tania Iannizzi

Dott.ssa Gaelle Le Saux

f.to Gaelle Le Saux

Dott. Francesco Pezzino

f.to Francesco Pezzino