UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

Prot. n. 17339 Rep. n. 194-2015

Anno 2015 tit. I cl. 10 fasc. 2
All. 1

Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo
Sottoscritto in data 06 AGO. 2015
(*delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2015*)

Indice

Art. 1 – Campo di applicazione 2

Art. 2 – Durata e decorrenza 2

Art. 3 – Progressione economica all'interno della categoria: criteri generali per la selezione 2

Il presente Contratto Integrativo di Ateneo (*d'ora in avanti anche denominato CCI*) è stipulato tra le delegazioni trattanti di Parte pubblica e di Parte sindacale (*d'ora in avanti anche denominate Parti*), costituite ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.10.2008, e così composte:

- **Parte pubblica:**
  Rettore
  Direttore Generale

- **Parte sindacale:**
  Rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.)
  Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL in vigore.

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCI si applica al personale tecnico-amministrativo, laddove consentito, in servizio presso l'Università degli Studi di Trieste, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti.

Art. 2 – Durata e decorrenza

Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione, da parte delle Delegazioni trattanti, produce i suoi effetti dall'anno 2012, salva espressa diversa decorrenza, e conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione di successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Art. 3 – Progressione economica all'interno della categoria: criteri generali per la selezione
(artt. 79, 81 e 82 CCNL)

1.1. Le Parti concordano di espletare le procedure PEO dal 2012 al 2015, con decorrenza al 1° gennaio 2015, con i criteri riportati in Allegato n. 1.

1.2. Le Parti concordano di rinviare a successivo accordo, comprendente i criteri di ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva dell'anno 2015, la destinazione delle risorse del fondo "ex art. 87 CCNL" dell'anno 2015, utili ai passaggi alla posizione economica superiore degli aventi diritto collocati nella graduatoria di merito.

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

I FIRMATARI
L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:

Maurizio Fermeglia, Rettore

Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore Generale

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali, nonché Rappresentanti sindacali unitari

- per le Organizzazioni sindacali:

FLC - CGIL

CISL - UNIVERSITA'

UIL - PA - coord. Univ./Ric.

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV./CISAPUNI

CSA – CISAL

RdB/PI *

- per i Rappresentanti sindacali unitari:

CONTARDO Mara

DEL ZOTTO Sara

KOREN Elisa

MARGETIC Helga

MORELLI Paola

MOSS Judith

SLATAPER Matteo

SPADEA Daniela

ZEBOCHIN Ferdinando

*DA INTENDERE USB PI, A NOSTRO AVVISO

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI TRIESTE

Allegato n. 1

Criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO), prevista dagli artt. 79 e 81 del CCNL 16.10.2008 anni 2012, 2013, 2014 e 2015

Premessa

Per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, comma 256, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità per l'anno 2015) la decorrenza degli effetti economici delle progressioni riferite agli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 è stabilita al 1° gennaio 2015.

Art. 1 – MODALITA' E REQUISITI DI AMMISSIONE

1.2. Per partecipare alla selezione occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
a) essere in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato alla data del 1° gennaio 2015;
b) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, rispettivamente
- al 1° gennaio 2012, per la procedura PEO 2012
- al 1° gennaio 2013, per la procedura PEO 2013
- al 1° gennaio 2014, per la procedura PEO 2014
- al 1° gennaio 2015, per la procedura PEO 2015.

Art. 2 – EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI

2.1. Gli effetti delle progressioni economiche orizzontali dal 2012 al 2015 avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2015.
Coloro che risulteranno in posizione utile nelle rispettive graduatorie saranno inquadrati nella posizione economica superiore con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2015.

Art. 3 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE

3.1. La selezione avverrà mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori ponderati, riferiti al biennio precedente alla data di inquadramento giuridico, salvo espresso diverso periodo di osservazione, e precisamente:

a) Formazione certificata e pertinente

Con tale indicatore si prenderà in considerazione:

A. la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento, sia in sede che fuori sede, riguardanti l'attività lavorativa del dipendente, svolti e conclusi nel biennio di riferimento (PER UN MASSIMO DI 2 CORSI);
B. la frequenza in convegni e seminari/giornate di studio, nel biennio considerato (PER UN MASSIMO DI DUE).

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

N. ATTIVITÁ	B	C	D	EP
1 attività formativa di cui alla lettera B	5	5	4	2,5
2 attività formative di cui alla lettera B	10	10	8	5
1 attività formativa di cui alla lettera A	10	10	8	5
1 attività formativa di cui alla lettera A, più 1 attività formativa di cui alla lettera B	15	15	12	7,5
2 attività formative di cui alla lettera A, oppure 1 attività di cui alla lettera A più 2 di cui alla lettera B	**20**	**18**	**15**	**10**

Glossario iniziative di formazione, tratto dall'Allegato 2 alle" Linee guida in materia di formazione del personale tecnico-amministrativo e CEL" (CCI n. 7/2010):

Corso di formazione
Serie ordinata e programmata di lezioni/moduli della durata di almeno 7 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'acquisizione di conoscenze, capacità e conoscenze, in relazione a una particolare materia o a uno specifico argomento, per predeterminate categorie di partecipanti, con eventuale valutazione finale dell'apprendimento

Corso di aggiornamento
Iniziativa, della durata di almeno 4 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'accrescimento e/o l'adeguamento di conoscenze, capacità e competenze, già acquisite da predeterminate categorie di partecipanti, in relazione a una particolare materia o a uno specifico argomento

Convegno/congresso
Manifestazione ufficiale o riunione a carattere periodico, su specifiche tematiche e/o per determinate categorie di partecipanti

Giornata di formazione
Iniziativa di formazione, della durata massima di 6 ore, basata sulla presentazione di normative o di nuovi sistemi o applicativi e/o sull'addestramento per l'utilizzo dei medesimi

Laboratorio
Spazio formativo nel quale, applicando principi di operatività e attivismo, si apprende, si sperimenta, si produce qualcosa e/o ci si confronta in termini operativi

Seminario di studio
Iniziativa di formazione a carattere specialistico, dedicata a un tema di interesse specifico per predeterminate categorie di partecipanti,

Seminario informativo
Iniziativa per la diffusione di conoscenze di base e/o informazioni, su tematiche di interesse generale

Workshop
Evento formativo, solitamente di una/due giornate, supervisionato da uno o più docenti professionisti, il cui obiettivo è fare esperienza rispetto a una specifica abilità o tecnica già apprese

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

Con tale indicatore saranno valutati, rispetto al **triennio** precedente alla data di inquadramento giuridico, l'ampliamento delle competenze e conoscenze di lingue straniere, informatiche, tecniche, laboratoriali, amministrative, giuridiche, anche attraverso:

- corsi di formazione, non già riconosciuti nell'indicatore *a) formazione certificata e pertinente*, sia in sede che fuori sede, attinenti l'attività lavorativa del dipendente;
- altri titoli non già riconosciuti nell'indicatore *e) titoli culturali e professionali*;
- incarichi formalmente assegnati con provvedimento dirigenziale ed effettivamente svolti nel triennio considerato, non sostenuti da indennità accessoria;
- pubblicazioni, in qualsiasi formato (digitale e cartaceo), inerenti all'attività lavorativa (con esclusione delle pubblicazioni interne all'Ateneo e delle pubblicazioni su pagine web o sul sito internet), ulteriori rispetto a quelle inserite nell'indicatore *e) titoli culturali e professionali.*

La valutazione riguarderà al massimo tre attività.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

N. ATTIVITÁ	B	C	D	EP
1 attività	4	4	4	4
2 attività	8	9	9	8
3 attività	**12**	**13**	**13**	**11**

c) Qualità delle prestazioni individuali

Con tale indicatore si intende acquisire la valutazione del Responsabile riguardo: la capacità di proporre soluzioni innovative, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, l'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi da parte del dipendente.

La valutazione del dipendente, in rispetto delle previsioni del Codice Etico, viene operata dal Responsabile prevalente, ancora in servizio.

La valutazione della prestazione individuale del dipendente dovrà essere integrata con **una sintetica motivazione di ogni giudizio** formulato dal Responsabile (scarso, sufficiente, buono, ottimo); altresì, in caso di giudizio di scarso e su richiesta da parte del dipendente, si ricorrerà al contraddittorio.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

CATEGORIA B	punti	
Puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Grado di interazione con colleghi e superiori	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Qualità dei rapporti con l'utenza	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
CATEGORIA C	punti	
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Capacità di identificazione e rispetto delle priorità	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Capacità di rapportarsi all'utenza	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
CATEGORIA D	punti	
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**
Capacità di tenersi informati ed informare superiori e collaboratori in merito a cambiamenti che si verificano in ambito lavorativo	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **1,5** **3** **5**

CATEGORIA EP	punti	
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **2** **4** **6**
Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **2** **4** **6**
Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **2** **4** **6**
Grado di integrazione nell'ambito di processi gestionali di altri servizi	**Scarso** **Sufficiente** **Buono** **Ottimo**	**0** **2** **4** **6**

d) Anzianità di servizio

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio attribuito d'ufficio, il servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero o 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.

Ai fini del conteggio del servizio prestato, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio di tale indicatore viene differenziato come segue:

- per le cat. B,C,D viene attribuito un punteggio per l'anzianità complessiva
- per la cat. EP viene attribuito un punteggio per l'anzianità nella categoria.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÁ DI SERVIZIO	B	C	D
da 2 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	4	3	3
da 8 a 13 anni , 11 mesi e 30 giorni	8	6	6
da 14 a 19 anni, 11 mesi e 30 giorni	12	9	9
da 20 anni in poi	15	12	12

Categoria EP – ANZIANITA' NELLA CATEGORIA

da 2 a 3 anni, 11 mesi e 30 giorni	3
da 4 a 5 anni, 11 mesi e 30 giorni	6
da 6 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	9
da 8 anni in poi	12

e) Titoli culturali e professionali

Con tale indicatore saranno valutati:

- gli incarichi formalmente assegnati con provvedimento del Direttore Amministrativo/Generale ed effettivamente svolti nel biennio considerato, rientranti nelle tipologie previste dal Sistema degli incarichi di Ateneo previgente, remunerati con indennità accessoria; non saranno presi in considerazione né assegnazioni a posteriori, né documentazione prodotta ad altro titolo;
- le pubblicazioni, in qualsiasi formato (digitale e cartaceo), inerenti all'attività lavorativa nel biennio considerato (con esclusione delle pubblicazioni interne all'Ateneo e delle pubblicazioni su pagine web o sul sito internet);
- la docenza e/o interventi in convegni, seminari di studio e corsi di formazione (svolti nel biennio considerato);
- titoli di studio superiori e/o ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, master;
- collaborazioni documentate a pubblicazioni e/o tesi pubblicate, nel biennio considerato (citazioni, correlazioni di tesi pubblicate).

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	**B**		**C**		**D**		**EP**	
Incarichi formalmente assegnati (massimo due)	2	4	3	6	4	8	2	4
Docenze (massimo due)	0		1	2	2	4	3	6
Pubblicazioni (per EP: 1=2 punti; 2= 4 punti; più di 2=6 punti)	0		2		2		6	
Collaborazioni a pubblicazioni	1		1		1		2	
Titoli di studio ulteriore/superiore	3		4		3		4	
TOTALE	**8**		**15**		**18**		**22**	

f) Anzianità nella posizione economica

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio, il servizio prestato nella posizione economica rivestita senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o 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.

Ai fini del conteggio del servizio prestato, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÁ NELLA POSIZIONE ECONOMICA	B	C	D	EP
da 3 anni fino a 3 anni e 364 giorni	8	8	8	7
da 4 anni fino a 4 anni e 364 giorni	16	15	15	14
da 5 anni in poi	25	22	22	21

RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE

INDICATORI	B	C	D	EP
a) Formazione certificata e pertinente	**20**	**18**	**15**	**10**
b) Arricchimento professionale	**12**	**13**	**13**	**11**
c) Qualità prestazioni individuali	**20**	**20**	**20**	**24**
d) Anzianità di servizio	**15**	**12**	**12**	**12**
e) Titoli culturali e professionali	**8**	**15**	**18**	**22**
f) Anzianità nella posizione economica	**25**	**22**	**22**	**21**
totale	100	100	100	100

Art. 4 – COMMISSIONE

4.1. Il dipendente può formulare proprie osservazioni, sia sui punteggi attribuiti d'ufficio, che sull'esito della valutazione notificata dal Responsabile di struttura.
Su dette osservazioni deve essere acquisito il parere di un Organo designato dall'amministrazione, come previsto dal comma 3, art. 81 del CCNL 16.10.2008, il quale delibererà in via definitiva in merito alle osservazioni del dipendente, riguardanti sia i punteggi attribuiti d'ufficio, che quelli relativi alla valutazione del Responsabile di struttura (nei casi previsti dall'art. 3 lettera c).

Art. 5 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA

5.1. Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore di cui all'art. 3 del presente regolamento.
5.2. I candidati saranno collocati in graduatoria, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli.

5.3.1. Il passaggio alla posizione economica superiore avverrà nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, e, comunque, nel limite massimo del 70% del totale degli aventi diritto, così come utilmente collocati nella graduatoria di merito.
5.3.2. Altresì, ulteriori passaggi alle posizioni economiche superiori, consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, potranno avvenire nel rispetto del limite massimo del 90% degli esclusi, di cui al comma 5.3.1.
5.4. Lo scorrimento avverrà con il seguente sistema "differenziato"[1] della graduatoria, così da garantire che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale alle rispettive esigenze.

[1] *La formula applicata per lo scorrimento "differenziato" è la seguente: il totale del costo effettivo per tutti gli aventi diritto di una categoria viene diviso per il costo totale di tutte le categorie; trovata così la percentuale relativa di utilizzo del fondo, per ogni categoria, questa viene moltiplicata per il fondo totale disponibile. Ciò garantisce che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale, e consente una graduatoria distribuita tra le diverse categorie, anche in base al numero degli aventi diritto.*

SISTEMA DIFFERENZIATO DELLA GRADUATORIA: APPLICAZIONE

Costo totale categoria B:	costo medio * aventi diritto	X
Costo totale categoria C:	costo medio * aventi diritto	Y
Costo totale categoria D:	costo medio * aventi diritto	Z
Costo totale categoria EP:	costo medio * aventi diritto	W
COSTO TOTALE TUTTE LE CATEGORIE:		COSTO TOT = X+Y+Z+W
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria B		%B = X / COSTO TOT
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria C		%C = Y / COSTO TOT
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria D		%D = Z / COSTO TOT
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria EP		%EP = W / COSTO TOT
FONDO TOTALE DISPONIBILE:		FONDO
Porzione del fondo per la categoria B		PORZIONE B = %B * FONDO
Porzione del fondo per la categoria C		PORZIONE C = %C * FONDO
Porzione del fondo per la categoria D		PORZIONE D = %D * FONDO
Porzione del fondo per la categoria EP		PORZIONE EP = %EP * FONDO

5.5. In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione darà comunicazione scritta al dipendente.

Art. 6 – MODALITA' DI COMPILAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per l'espletamento contestuale, in modalità on-line, delle tornate di progressione economica dall'anno 2012 all'anno 2015 le modalità di compilazione e presentazione della domanda saranno riportate in apposito manuale.
Il termine di presentazione della domanda sarà perentorio e non saranno ammessi i candidati le cui domande saranno presentate, per qualsiasi motivo, dopo il termine suddetto.