



Università degli Studi di Ferrara

ACCORDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (AVENTI DIRITTO AL 01/01/2012)

- Visto il CCNL stipulato il 16.10.08 relativo al quadriennio normativo 2006-2009,
- visto il d.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni,
- vista la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.05.10 la quale disciplina l'applicazione degli strumenti finalizzati a premiare il merito e la professionalità di cui al d.lgs. 150/2009, in particolare al Titolo III "Merito e Premi",
- visto l'art. 9 comma 21 del d.l. 78/2010 ed il DPR 122/2013 i quali dispongono che per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate hanno effetto, per gli anni dal 2011 al 2014, ai fini esclusivamente giuridici,
- preso atto del parere ARAN n. 12333 del 11.7.2014, del parere MEF n. 83583 del 27.10.14 e del parere DFP n. 63259 del 11.11.14 resi a questo Ateneo, secondo i quali non è possibile retrodatare la decorrenza delle PEO anteriormente al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria,
- considerato che in data 26.02.2014 è stato firmato il contratto integrativo di lavoro parte economica anno 2012, per tutte le categorie,
- considerato che in tale contratto si rinvia ad un successivo accordo per la determinazione dei criteri per la selezione ai fini delle progressioni economiche orizzontali,
- preso atto che la somma disponibile è pari a euro 76.413, lordo dipendente,
- visto l'art. 4 comma 2 lettera c) del vigente CCNL che prevede che siano concordati i criteri necessari per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art. 82 comma 1 del vigente CCNL

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

la delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli Studi di Ferrara, rappresentata dal Rettore - prof. Pasquale Nappi e dal Direttore generale - dott. Roberto Polastri

E

le Rappresentanze Sindacali Unitarie

E

le Rappresentanze Sindacali di Ateneo:
CISL Federazione Università
FLC - CGIL
UIL RUA

CONCORDANO

Le premesse richiamate nel presente Accordo ne costituiscono parte integrante e sostanziale ed hanno, ad ogni effetto, valore di accordo.



Università degli Studi di Ferrara

Premessa

Le parti concordano di assegnare **2,5 punti** per ogni tornata al personale che nelle precedenti tornate non abbia beneficiato delle PEO, pur avendo ottenuto il punteggio minimo richiesto (42/85). Tale punteggio si assegna a partire dall'ultima tornata in cui il candidato ha beneficiato della progressione.

Tale beneficio verrà assegnato solo nel caso in cui l'interessato raggiunga comunque il punteggio minimo previsto.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di creare una **Commissione del riesame** ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.10.2008 composta dal Direttore generale con funzioni di Presidente, un docente appartenente al Consiglio di Parità e un docente appartenente alla Commissione Etica, prima dell'avvio dei lavori della Commissione valutatrice delle PEO.

Sarà redatta un'unica graduatoria per ognuna delle aree elencate di seguito.

1) tra gli **aventi titolo** devono essere ricompresi:

- quanti risultassero in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2011, per i quali un eventuale precedente servizio a tempo determinato presso l'Ateneo possa concorrere al completamento del requisito dei 2 anni di servizio nella categoria economica precedente;
- il personale proveniente da mobilità esterna con almeno 2 anni di servizio in Unife;
- il personale convenzionato, nelle more dell'applicazione dell'art. 28 del vigente CCNL;

2) la voce Formazione **non** viene considerata tra i criteri; per formazione si intende: convegni, seminari, corsi, congressi, workshop, giornate di aggiornamento, ecc.

Si ritiene che, poiché la partecipazione alle attività di formazione deve determinare positive ricadute nell'ambito professionale, considerato che le opportunità di accedere a modalità di formazione strutturata (es. corsi, convegni, etc.) non possono essere garantite in modo uniforme a tutto il personale, tale voce troverà rilevanza indiretta (quindi non con la pesatura del numero degli attestati di partecipazione) nella sezione 2 dell'arricchimento professionale il quale potrà derivare anche da forme diverse di aggiornamento (ad es. autoformazione, partecipazione a webinar, etc).

3) le **risorse** saranno suddivise nelle 8 aree organizzative riportate nella tabella di cui al punto 4), sulla base del costo medio della progressione per categoria, proporzionalmente alla consistenza numerica (sulla base delle istanze) delle categorie organizzative stesse. Le aree organizzative non saranno suddivise in base alle aree contrattuali ma secondo i profili organizzativi di inquadramento.

Si precisa che i profili tecnici sono: Tecnico Coordinatore, Curatore Orto botanico, Tecnico esperto di supporto alla ricerca e/o alla didattica, tecnico esperto di gestione apparecchiature complesse, Tecnico esperto di supporto alla ricerca/assistenza sanitaria, Tecnico di supporto alla ricerca e/o alla didattica, Tecnico di gestione apparecchiature complesse, Tecnico di supporto alla ricerca/assistenza sanitaria, Tecnico di supporto orto botanico, Addetto attività di supporto.

4) Punteggi massimi attribuibili ai singoli indicatori:



Università degli Studi di Ferrara

Punteggi massimi attribuibili ai singoli indicatori								
Blocco	1	2	3	4	5	6	7	8
Indicatori	B	B	C	C	D	D	EP	EP
Area Organizzativa	Profili amm.vi	Profili Tecnici						
Arricchimento professionale	6	6	12	12	16	16	20	20
Qualità delle prestazioni	20	20	30	30	40	40	45	45
Anzianità di servizio	54	54	38	38	24	24	15	15
Titoli culturali	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTALE MASSIMO	85	85	85	85	85	85	85	85

5) sono esclusi dagli aventi titolo: i dipendenti in posizione di esonero dal servizio ai sensi dell'art. 72 d.l. 112/08 e il personale **cessato entro il 31.12.2014**;

6) la soglia di merito minima per entrare all'interno della graduatoria finalizzata alla progressione economica orizzontale è fissata in **42 punti su 85**;

7) i criteri per l'attribuzione dei punteggi risultano essere i seguenti:

Arricchimento professionale

Il candidato dovrà presentare due modelli separati, uno relativo alla Sezione 1 ed uno relativo alla Sezione 2 come sotto riportate, riferiti alle attività svolte nel biennio di riferimento: 1.1.2010 - 31.12.2011.

Sezione 1 Incidenza sul punteggio 50%		
Tipologia incarico (che non abbia dato origine a compensi)	Punteggio	Fino ad un max di punti
<ul style="list-style-type: none"> - Incarichi formalmente attribuiti * o certificati ** (di cui al max il 50% per partecipazione a gruppi di lavoro) - Addetto primo soccorso e antincendio certificati dall'Ufficio Sicurezza - Pubblicazioni e abstract come autore o nei ringraziamenti. - Relazioni orali in convegni e conferenze, presentazione poster, incarichi di docenza in corsi di studio, relatore e/o correlatore in tesi di laurea, partecipazione a progetti di ricerca nazionali e/o internazionali ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi che prevedono la revisione tra pari. <p>Gli incarichi di vigilanza verranno considerati solo per il personale in cat. B</p>	VEDI TABELLA 1 In funzione della categoria di appartenenza	VEDI TABELLA 2 Punteggio massimo previsto per la categoria di appartenenza



Università degli Studi di Ferrara

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Sezione 2 Incidenza sul punteggio 50%	
Tipologia Attività	Punteggio voce
Arricchimento professionale, anche derivante da aggravio di lavoro, presentata con relazione motivata e sintetica, a firma dell'avente titolo e del Responsabile su format appositamente predisposto (es. sostituzione o istruzione di un collega, nuova strumentazione scientifica, nuovo software - ad esclusione del pacchetto Office per C, D ed EP)	Punteggio attribuito dalla Commissione da un minimo di 0,5 al massimo previsto per la categoria VEDI TABELLA 2

Tabella 1 Valore dei singoli documenti sezione 1	
B	0,75
C	1,50
D	2,00
EP	2,50

Tabella 2 Punteggio massimo per entrambe le sezioni							
Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	Tecnici	Amministrativi	Tecnici
B	B	C	C	D	D	EP	EP
3	3	6	6	8	8	10	10

*con Decreto del Rettore o del Direttore amministrativo, Consiglio di Amministrazione, Consiglio di Dipartimento, di Facoltà e Corso di Laurea, Dirigente. Non vengono considerati gli incarichi di partecipazione a organismi previsti per legge e/o nello Statuto.

**con certificato dell'Ufficio Sviluppo organizzativo per attività di docenza al PTA ai sensi dell'art. 4 delle Linee Guida delle attività formative dirette al personale tecnico amministrativo dell'Università di Ferrara.

Punteggi massimi attribuibili arricchimento professionale									
Blocco	1	2	3	4	5	6	7	8	
Indicatori	B	B	C	C	D	D	EP	EP	
Area Organizzativa	Profili Amm.vi	Profili Tecnici							
Arricchimento professionale Sez. 1	3	3	6	6	8	8	10	10	
Arricchimento professionale Sez. 2	3	3	6	6	8	8	10	10	
Totale Arricchimento professionale	6	6	12	12	16	16	20	20	

Qualità delle prestazioni

Si stabilisce, per tutto il personale avente titolo alla partecipazione alle selezioni, la compilazione, a cura del diretto responsabile, della scheda di valutazione **allegato 1** al presente Accordo.

Il punteggio ottenuto nella scheda sarà proporzionato al punteggio massimo dell'indicatore, diversificato per categoria [es: dipendente categoria C, punteggio scheda 40 punti, punteggio peo $(40 \times 30) / 50 = 24$].

[Handwritten signatures and initials at the bottom right]



Università degli Studi di Ferrara

Il dipendente, qualora non condivida la valutazione ottenuta, potrà presentare alla Commissione del riesame la richiesta motivata di revisione della scheda, con le proprie osservazioni in merito alla valutazione ricevuta, compilando l'apposita sezione in calce alla scheda medesima.

Per il personale:

- inquadrato in categoria EP e D cui nel 2010 e 2011 siano stati assegnati obiettivi;
- inquadrato in categoria D profilo tecnico che ha partecipato alla selezione per i Top performer;
- inquadrato in categoria B e C profilo tecnico che ha percepito l'IMA aggiuntiva nell'anno 2011;

per il quale è stata compilata la scheda di valutazione relativa, sarà verificata la coerenza sostanziale tra la nuova scheda e quella esistente.

La valutazione delle prestazioni per il personale appartenente alla legge 68/99 art. 3 (escluso art. 18 comma 2), dovrà essere focalizzata sull'analisi dell'impegno profuso piuttosto che sul risultato raggiunto.

Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio è intesa come **anzianità giuridica** del servizio prestato nel comparto Università ed Enti di Ricerca, anche a tempo determinato e del servizio prestato presso altre Amministrazioni da cui il dipendente proviene con mobilità. Il punteggio sarà articolato secondo il seguente schema:

Fasce anni anzianità	% sul punteggio max della voce
Da 0 a 5 anni	40%
> 5 fino a 10	50%
> 10 fino a 15	60%
> 15 fino a 20	70%
> 20 fino a 25	80%
> 25 fino a 30	90%
> 30	100%

Titoli Culturali

Si specifica che:

- l'attinenza del titolo di studio dovrà fare riferimento al profilo ricoperto ed è a giudizio della Commissione di valutazione;
- vale come punteggio totale il punteggio massimo possibile di una singola riga;
- la Commissione valuterà anche altri titoli culturali ritenuti attinenti, non contemplati nella seguente tabella, ai quali potrà attribuire complessivamente 1 punto, che si sommerà agli altri totalizzati in tabella, fino al raggiungimento del massimo di 5 punti.

I punteggi dei suddetti altri titoli, dovranno essere graduati dalla Commissione in funzione del tipo di titolo (es: attestato di dattilografia 0,25, ECDL 0,5, ecc.).



Università degli Studi di Ferrara

Cat.	Corso prof.le di almeno due anni post scuola obbligo	Diploma scuola media superiore	Laurea triennale o Diploma universitario		Laurea specialistica magistrale/vecchio ordinamento Master di 1° livello		Master di 2° livello o Dottorato di ricerca o Corso perfezionamento post laurea	
			Attinente	Non attinente	Attinente	Non attinente	Attinente	Non attinente
B	2	3	4	4	5	5	5	5
C	0	0	2	1	4	3	5	0
D	0	0	0	0	3	2	4	0
EP	0	0	0	0	0	0	4	0

Qualora il candidato utilizzi il titolo di studio e/o culturale nella presente tornata e consegua la peo non potrà valersene nelle due tornate successive cui ha titolo a partecipare.

Individuazione Valutatori

Di seguito le linee generali per l'individuazione del valutatore che dovrà apporre la propria firma per esteso nella Sezione 1 e 2 dell'arricchimento professionale e nella scheda di valutazione.

Principio generale: il valutatore è il responsabile gerarchico diretto (colui che autorizza ferie/permessi...) alla data del 31.12.2011.

Casi particolari:

Profili amministrativi

- qualora durante il periodo di osservazione (1.1.2010/31.12.2011) siano variati i responsabili amministrativi di riferimento, la valutazione dovrà essere effettuata da quello in servizio alla data del 31.12.2011, mentre i modelli relativi all'arricchimento professionale dovranno essere visti anche da tutti i responsabili che si sono succeduti nel biennio (solo se ancora in servizio attivo in Unife).
- qualora il responsabile del biennio in questione non sia più in servizio attivo presso Unife, come valutatore si considera colui che nel biennio in questione era al livello gerarchico superiore. I modelli, in questo caso, andranno comunque visti anche dal responsabile attuale.

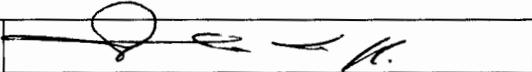
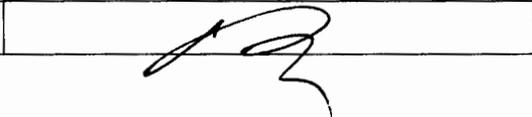
Profili tecnici

- qualora durante il periodo di osservazione (1.1.2010/31.12.2011) sia variato il direttore di dipartimento, la valutazione dovrà essere effettuata dal direttore di dipartimento in servizio alla data del 31.12.2011, mentre i modelli dovranno essere visti anche dal/dai responsabile/i di sezione nel periodo interessato nel caso siano ancora in servizio attivo in Unife, altrimenti dall'attuale responsabile di sezione.
- qualora il direttore di dipartimento sia cessato successivamente alla data del 31.12.2011, la valutazione dovrà essere effettuata dall'attuale direttore di dipartimento, mentre i modelli dovranno essere visti anche dal/dai responsabile/i di sezione nel periodo interessato nel caso siano ancora in servizio attivo in Unife, altrimenti dall'attuale responsabile di sezione.
- Eventuali casi non previsti saranno sottoposti all'esame della Commissione del riesame citata nelle premesse.



Università degli Studi di Ferrara

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

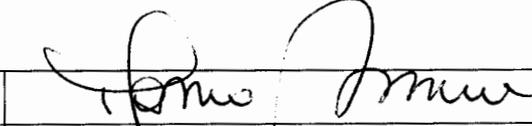
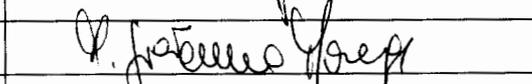
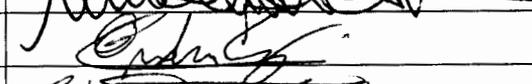
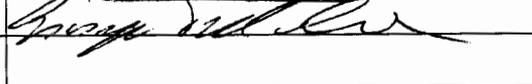
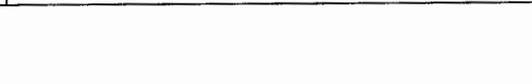
Nappi Pasquale - Rettore	
Polastri Roberto - Direttore generale	

DELEGAZIONE SINDACALE

Rappresentanze OO.SS.

CISL UNIVERSITA' Alessia Bitti	
FLC - CGIL Hania Cattani	
FLC - CGIL Stefania Gnani	Stefania Gnani
UIL RUA Daniela Siri	

RSU

Bonora Massimo	
Grassi Egidio	Egidio Grassi
Magri Eros	
Marega Maria Giovanna	
Tabacchi Luigi	
Tessari Umberto	
Travagli Andrea	
Tretola Giuseppe	
Vitali Mauro	

Ferrara, 15 Settembre 2015

**STRUMENTO DI RILEVAZIONE DATI PER L'IMPLEMENTAZIONE
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
UNIVERSITA' DI FERRARA PEO 01.01.2012**

PERIODO DI OSSERVAZIONE 01/01/2010 – 31/12/2011

NOME E COGNOME DEL VALUTATO

NOME E COGNOME DEL VALUTATORE AL 31.12.2011

ISTRUZIONI DI COMPILAZIONE

La scala di valutazione da adottarsi per l'espressione dei giudizi si riferisce al livello di adeguatezza dei comportamenti oggetto di valutazione in relazione alle esigenze e caratteristiche del ruolo organizzativo occupato. Si richiede di segnare con una crocetta il numero corrispondente al grado di adeguatezza valutato per ciascuno dei fattori di valutazione indicati.

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1 – NON ADEGUATO | Mancato soddisfacimento dei requisiti base della posizione con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del servizio/ufficio.
Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi. |
| 2 - APPENA ADEGUATO | Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione per soddisfare i requisiti della posizione e raggiungere gli obbiettivi.
Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente. |
| 3 - ADEGUATO | Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi della posizione ricoperta.
Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione. |
| 4 - PIU' CHE ADEGUATO | Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo. |
| 5 – MOLTO BUONO | Prestazione costantemente superiore per qualità e continuità.
Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di servizio-ufficio. |

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'ser', 'BO', 'B', 'P', 'M', 'S']

[Handwritten signature at the bottom center]

FATTORI DI VALUTAZIONE PEO 01.01.2012**1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO**

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo lavorativo.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

2 PROPOSITIVITA'

Propone miglioramenti alle attività e ai processi in cui è coinvolto

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Propone un costante impegno per la soluzione delle problematiche proposte dagli utenti (interni ed esterni)

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

4 INNOVATIVITA'

Propone soluzioni innovative attraverso lo studio di realtà esterne e di esperienze acquisite

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

E' disponibile ad adattare le proprie abitudini lavorative in funzione di particolari esigenze della propria struttura

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

6 ADATTABILITA'

Comprende e risponde al cambiamento organizzativo

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Instaura e mantiene un clima positivo con gli interlocutori anche in situazioni critiche

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

8 COMUNICATIVE

Comunica in modo chiaro e si preoccupa che l'interlocutore abbia compreso il messaggio

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Condivide con i colleghi informazioni, competenze, proposte e piani di lavoro per raggiungere gli obiettivi del gruppo.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

10 QUALITA'

Presta attenzione all'ordine, alla qualità e all'accuratezza del proprio lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

Firma Valutato _____

Firma Valutatore
(nome e cognome per esteso) _____

Data _____

RICHIESTA MOTIVATA DI RIESAME REDATTA DAL VALUTATO

Firma Valutato _____





