



## **Contratto collettivo integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena**

Il giorno 27 dicembre 2018, presso la Sala Consiliare del Palazzo del Rettorato dell'Università di Siena, in Via Banchi di Sotto, n. 55 si sono incontrate

la delegazione di Parte Pubblica

e

la delegazione di Parte Sindacale

per sottoscrivere il presente Contratto collettivo integrativo relativo alla determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Siena.

Le Parti, pubblica e sindacale, premesso che la qualità del lavoro nelle pubbliche amministrazioni costituisce un fattore che condiziona l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la qualità dei servizi forniti, convengono sulla necessità di investire sulla qualità e favorire i processi di innovazione in atto nell'Ateneo, valorizzando le risorse umane e le loro professionalità.

Per conseguire l'obiettivo è necessario adottare un sistema di progressioni economiche che premi il ruolo svolto nel sistema organizzativo dell'Ateneo e le capacità professionali dimostrate, valutate e attualizzate in un momento selettivo rivolto a tutti i potenziali aventi diritto. Tenuto conto che la progressione economica all'interno della categoria (PEO), ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.10.2008, è una progressione di tipo retributivo, legata all'accresciuta competenza professionale nell'ambito dello stesso livello di responsabilità, la definizione di una pianificazione che regolamenti stabilmente lo sviluppo professionale del personale, mediante la definizione annuale dell'entità delle risorse economiche da mettere a disposizione e di procedure semplici e trasparenti, contribuirà al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Ulteriore criterio da tenere presente è di prevedere una procedura semplificata, snella che consegua risultati certi in tempi ridotti, tenuto conto dei tempi dilatati e dei risultati più volte rivisti che si sono verificati nelle recenti procedure.

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono il presente contratto collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo con rapporto a tempo indeterminato in ordine ai criteri e alle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie.

### **Articolo 1 - Finalità**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina la pianificazione e lo sviluppo delle progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Siena. Le PEO si fondano sul riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante all'esperienza valutata e sui criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali.
2. Il presente CCI fa riferimento alla normativa vigente, come definita dall'attuale CCNL di Comparto.

### **Articolo 2 - Modalità e requisiti per l'accesso**

1. Le PEO sono attribuite mediante selezioni che si svolgono con cadenza annuale sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri di cui ai successivi art. 4 e 5.
2. È ammesso alla selezione tutto il personale dell'Università degli Studi di Siena in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui si svolgono le selezioni, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, appartenente alle categorie B, C, D, EP e in relazione all'Area di appartenenza come definita alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica.
3. Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica.
  - b. non essere incorsi nel biennio antecedente all'inquadramento in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e/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;
  - c. non aver riportato, come media nel triennio precedente, valutazioni negative nell'ambito della ripartizione dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (personale di Categoria B, C e D) o risultati negativi in sede di valutazione annuale (personale di Categoria D con qualificati incarichi di responsabilità e personale di Categoria EP);
4. L'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura. L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.
5. Ai fini del computo dell'anzianità, con riferimento ai periodi di aspettativa e al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni vigenti.

### **Articolo 3 - Effetti economici e giuridici**

1. Gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio di ogni anno.

### **Articolo 4 – Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria**

1. **La selezione avviene per aree e categorie distinte di personale.** Per ciascuna area sarà nominata una commissione che curerà la selezione delle diverse categorie all'interno dell'area stessa (tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati: B,C,D, EP; amministrativa/amministrativa-gestionale: B, C, D, EP; bibliotecaria: B, C, D, EP). Ogni Commissione è composta da un Presidente, un Segretario e da due membri scelti tra il personale tecnico amministrativo o, se necessario, da membri esterni, esperti scelti con riferimento ad ogni area di selezione.
2. **La selezione viene effettuata** utilizzando in tutto o in parte i seguenti indicatori previsti nei CCNLL di Comparto **in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie (B, C, D e EP).**

**a) formazione certificata e pertinente.** Il personale avente diritto alla progressione economica parteciperà ad un corso di formazione, che potrà essere tenuto anche da docenti esterni e non facenti parte della Commissione, appositamente istituito e articolato, in tutto o in parte, sulle materie pertinenti all'attività e all'organizzazione delle strutture universitarie.

**b) Arricchimento professionale**

derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum che tenga conto del grado di apprendimento rilevato in sede di corso di formazione di cui al punto a), oltre che del bagaglio culturale e professionale in base all'esperienza lavorativa nella posizione economica il tutto da definirsi specificamente in sede di bando di concorso anche per mezzo di uno specifico algoritmo che valorizzi gli elementi sopra descritti.

**c) Qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi. Vengono utilizzate le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione di Ateneo. La valutazione di tale indicatore sarà formulata in sede bando di concorso tenendo conto dell'esperienza lavorativa nella posizione economica.

**d) Anzianità di servizio.** Anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi 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.

**e) Titoli culturali e professionali.**

I titoli culturali e professionali valutabili, previsti esclusivamente dal bando secondo tipologie e categorie ivi indicate, saranno quelli conseguiti successivamente all'ultima progressione economica orizzontale effettuata. Tali titoli devono essere dichiarati dal candidato nella forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con gli elementi necessari per la reperibilità e controllo da parte della Commissione e dell'Amministrazione. Nel caso di titoli professionali, saranno presi in considerazione solo quelli formalmente attribuiti da organi/cariche di vertice dell'Amministrazione (Magnifico Rettore/Direttore generale).

Tra i titoli culturali, i titoli di studio saranno valutati secondo le indicazioni riportate nel bando.

## **Articolo 5 - Selezione**

1. In conformità dei criteri del CCNL e con le medesime proporzioni tra i titoli, la selezione per la progressione economica orizzontale è effettuata sulla base della valutazione dei titoli di cui ai commi successivi, e di una prova di verifica successiva a un apposito corso di formazione. Il corso di formazione è utile solo ai fini della procedura relativa alle PEO di cui al presente accordo.
2. Il personale avente diritto alla progressione economica parteciperà ad un corso di formazione, che potrà essere tenuto anche da docenti esterni e non facenti parte della Commissione, appositamente istituito e articolato a titolo esemplificativo, in tutto o in parte, sulle seguenti materie pertinenti all'attività e all'organizzazione delle strutture universitarie:
  - a. sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - b. contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Università e Contratti collettivi integrativi di Ateneo;
  - c. supporto alla ricerca, profili e competenze professionali;
  - d. digitalizzazione della P.A.
  - e. anticorruzione e trasparenza e performance.
3. La mancata presentazione al corso comporterà la mancata attribuzione del punteggio riservato alla categoria formazione.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

4. In caso di assenza per gravi motivi debitamente documentati, al dipendente sarà fornito il relativo materiale didattico on line e potrà ugualmente partecipare alla selezione.
5. La prova di verifica avrà luogo almeno una settimana dopo lo svolgimento dei corsi. I corsi potranno tenersi separatamente per le diverse categorie B e C e per le categorie D e EP, oppure in un'unica sessione, e avranno durata variabile dalle 3 alle 5 ore. Il materiale didattico dovrà essere conforme ai contenuti e al livello del corso e differenziato per ogni categoria ed eventualmente per area.
6. La mancata presentazione alla verifica implica non attribuzione di punteggio relativo alla formazione
7. La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla, da svolgere in un tempo adeguato al numero di domande e comunque non superiore a 90 minuti, contemporaneamente da tutti i candidati e successivamente al corso di formazione. Il numero di domande e la durata della prova sarà indicata nel bando.
8. I formatori predispongono un numero congruo di domande sugli argomenti oggetto del corso di formazione all'interno delle quali la Commissione selezionerà quelle da inserire nel questionario da somministrare al personale.
9. Al numero di risposte esatte sarà attribuito il punteggio stabilito dal bando.
10. La valutazione del questionario sarà affidata ad una Commissione nominata con provvedimento del Direttore generale come disposto dal successivo art. 7.
11. Il punteggio totale derivante dalla sommatoria dei punteggi dei singoli indicatori sarà esplicitato in sede di pubblicazione del bando, utilizzando in tutto o in parte gli indicatori previsti nel CCNLL di Comparto.
12. L'anzianità di servizio verrà computata dalla data dell'ultimo inquadramento relativo alla categoria/posizione economica, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura. L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.
13. La determinazione del punteggio dell'anzianità di servizio sarà definita nel bando.
14. In caso di pari merito, si terrà conto della maggiore anzianità nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, si terrà conto della maggiore età anagrafica.
15. I titoli culturali e professionali valutabili saranno quelli conseguiti successivamente all'ultima progressione economica orizzontale effettuata.
16. Per il personale in condizioni di disabilità valgono le regole previste per i pubblici concorsi con riferimento al riconoscimento di tempi aggiuntivi e di idonei ausili.

## **Articolo 6 - Avviso di selezione**

1. Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore generale di norma entro il mese di maggio di ogni anno. L'avviso di selezione e l'elenco del personale avente i requisiti per la partecipazione sono resi pubblici mediante affissione all'Albo ufficiale dell'Ateneo e pubblicazione sul sito web dell'università. Avverso la mancata inclusione nell'elenco degli aventi diritto è possibile presentare reclamo al Direttore generale entro 10 gg. dalla pubblicazione del bando che deciderà nei 5 giorni successivi.
2. I dipendenti interessati dovranno presentarsi al corso di formazione; la mancata partecipazione al corso comporterà esclusivamente la non valutazione del punteggio relativo alla categoria formazione.
3. Le Commissioni esaminatrici sono nominate con provvedimento del Direttore generale e sono una per ciascuna area contrattuale.  
Ogni commissione di ciascuna area curerà la selezione delle diverse categorie all'interno dell'area (tecnica: B, C, D, EP, amministrativa, idem, bibliotecaria, idem). Ogni Commissione è composta da un Presidente, un Segretario e da due membri scelti tra il personale universitario o, se necessario, da membri esterni.
4. Non possono far parte della Commissione i componenti del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione, e coloro che ricoprono cariche politiche o che sono rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali.
5. I membri della Commissione saranno scelti tra il personale appartenente all'Area della Dirigenza o alla categoria EP, ove non partecipante alla selezione, o comunque a categoria superiore a quella della selezione tra esperti della materia per ogni area. Il Presidente della Commissione può essere scelto tra i dirigenti o, in caso di impossibilità, tra i docenti universitari; le funzioni di Segretario/o della Commissione esaminatrice sono svolte da una figura di categoria non inferiore alla C, ove non partecipante alla selezione.

## **Art. 7 - Commissione Giudicatrice**

1. Per ogni area verrà nominata, con atto del Direttore generale, una Commissione Giudicatrice; le commissioni dovranno coordinarsi al fine di garantire omogeneità nella determinazione dei criteri di valutazione dei titoli. Tali criteri verranno resi pubblici sulle pagine web dell'ufficio competente e nell'albo online di Ateneo.

## **Art. 8 – Graduatoria**

1. Espletata la selezione la Commissione forma la graduatoria di merito dei candidati per categoria di appartenenza e, all'interno della categoria di appartenenza, per posizione economica, e area, secondo l'ordine decrescente del punteggio derivante dalla valutazione dei titoli.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

2. Gli atti e la graduatoria sono approvati, dopo aver tenuto conto dei titoli di precedenza di cui all'art.18 comma 4 del Regolamento di cui al D.R. 418/2001 citato in premessa, con atto del Direttore Generale.
3. I vincitori saranno inquadrati, nel rispetto della disponibilità finanziaria massima, comprensiva di oneri riflessi e IRAP, destinata alle progressioni economiche orizzontali, nella posizione economica immediatamente superiore nell'ambito della relativa categoria di appartenenza.
4. La graduatoria è pubblicata nell'albo on line e nelle pagine web del Servizio. Dalla data di pubblicazione decorre il termine per le eventuali impugnative.
5. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse come indicate nel contratto collettivo integrativo citato in premessa, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, previa certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla compatibilità economica finanziaria con i vincoli di bilancio e definite dal Consiglio di Amministrazione nei relativi stanziamenti del bilancio di previsione.

**Art. 9 – Trattamento dati personali e responsabile del procedimento**

1. I dati personali forniti dai candidati saranno trattati esclusivamente con le modalità previste dalla normativa vigente e per le finalità strettamente connesse alla gestione della procedura di cui al presente accordo.

**Articolo 10 - Risorse disponibili**

1. La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'art. 63, 65 del CCNL comparto istruzione e ricerca del 19.04.2018.

**Articolo 11 - Disposizioni finali**

1. Il presente CCI ha validità per l'anno 2019, entro il quadro normativo attualmente vigente come definito dal CCNL di Comparto, ed ha carattere sperimentale.

Letto, approvato e sottoscritto.

**PER L'AMMINISTRAZIONE:**

F.TO IL RETTORE

F.TO IL DIRETTORE GENERALE

**PER LE OO.SS.:**



F.TO F.L.C.-C.G.I.L

F.TO C.I.S.L. Scuola

F.TO Confederazione U.I.L. –Scuola RUA

F.TO FGU GILDA-UNAMS

F.TO SNALS CONFSA

**F.TO PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**