



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 22 dicembre 2017 presso la Sala Consiliare del Palazzo del Rettorato dell'Università di Siena, in Via Banchi di Sotto, n. 55 si sono incontrate le sottoscriventi

delegazione di Parte Pubblica

e

delegazione di Parte Sindacale

le quali, preso atto che il Consiglio di amministrazione nella seduta del 22/12/2017 ha deliberato:

1) di approvare l'ipotesi di CCI per la determinazione dei criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP sottoscritta il 14/12/2017, dando mandato al Magnifico Rettore e al Direttore generale di sottoscriverlo per la Parte Pubblica;

2) di sottoporre l'ipotesi di CCI sopra richiamata alla condizione risolutiva dell'efficacia consistente nell'eventuale parere negativo del Collegio dei revisori dei Conti,

sottoscrivono 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.
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 di riferimento.

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, anche ai fini della griglia dei punteggi, di cui al successivo art. 5, 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

1. La selezione per la progressione economica orizzontale è effettuata sulla base 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, in tutto o in parte, sulle seguenti materie pertinenti all'attività e all'organizzazione delle strutture universitarie:

- sicurezza sui luoghi di lavoro;

- contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Università e Contratti collettivi integrativi di Ateneo;

- supporto alla ricerca, profili e competenze professionali;

- performance organizzativa ed individuale;

- anticorruzione e trasparenza.

3. Il corso di formazione e la selezione si svolgeranno nel primo quadrimestre dell'anno di decorrenza degli effetti economici e giuridici di all'art.3 per le progressioni economiche orizzontali delle Categorie B, C, D ed EP.

4. La mancata presentazione al corso sarà intesa come rinuncia alla procedura.

5. 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. Diversamente sarà considerato rinunciatario alla procedura.

6. La selezione 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.

7. La mancata presentazione alla verifica implica esclusione, salvo il caso di assenza per gravi motivi debitamente documentati. In tal caso la prova sarà ripetuta una sola volta con domande differenti, predisposte dalla Commissione, e in un sola sessione.

Articolo 5 - Predisposizione delle prove, valutazione e punteggi delle prove e dell'anzianità di servizio

1. La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla, articolato in non più di 32 domande per la categoria B, non più di 34 domande per le categorie C e D, e non più di 36 domande per la categoria EP, 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.

2. 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.

3. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari alla metà più una.

4. La valutazione del questionario sarà affidata ad una Commissione nominata con provvedimento del Direttore generale come disposto dal successivo art. 6.

5. Il punteggio sarà attribuito secondo quanto indicato nella griglia seguente:

Indicatori	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Formazione	Fino a 80	Fino a 85	Fino a 85	Fino a 90
Arricchimento professionale				
Qualità delle prestazioni individuali				
Anzianità di servizio prestato	Fino a 20	Fino a 15	Fino a 15	Fino a 10
TOTALE	Fino a 100	Fino a 100	Fino a 100	Fino a 100

6. A ciascuna risposta corretta fornita nella prova di selezione, verranno attribuiti 2,5 punti.

7. 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.

8. Sarà assegnato il seguente punteggio:

Categoria	Punteggio
B	2 punti * giorni di anzianità/365
C e D	1,5 punti * giorni di anzianità/365
EP ¹	1 punto * giorni di anzianità/365

¹ Valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP

9. 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.

10. 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 entro il mese di febbraio 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 mancanza partecipazione al corso sarà intesa come rinuncia e costituirà automaticamente esclusione dalla selezione ai sensi dell'art. 4, comma 4.

3. La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore generale ed è unica per tutte le categorie. La 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. Il Presidente della Commissione può essere scelto tra: docenti universitari o dirigenti. Le funzioni di Segretario/o della Commissione esaminatrice sono svolte da una figura di categoria non inferiore alla C, ove non partecipante alla selezione.

6. La Commissione si occupa, sulla base delle soluzioni fornite dai formatori, della verifica delle risposte e del riscontro della soglia di superamento di ciascun candidato; infine elabora la graduatoria del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto all'art. 5, effettuerà il passaggio nella posizione economica immediatamente superiore.

Articolo 7 - Risorse disponibili

1. La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'art. 87 del CCNL 16.10.2008.

Articolo 9 - Disposizioni finali

1. Il presente CCI ha validità entro il quadro normativo attualmente vigente come definito dal CCNL di Comparto.

Letto, approvato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE:

IL RETTORE _____ Firmato _____



IL DIRETTORE GENERALE _____ Firmato _____

PER LE OO.SS.:

F.L.C.-C.G.I.L. _____ Firmato _____

C.I.S.L. Università _____ Firmato _____

Federazione UIL SCUOLA RUA _____ Firmato _____

C.O.N.F.S.A.L. – S.N.A.L.S. Università C.I.S.A.P.U.N.I. _____ Firmato _____

C.I.S.A.L. Università Siena _____ Firmato _____

U.S.B. Pubblico Impiego _____ Firmato _____

PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA: _____ Firmato _____