



## **Ipotesi di 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 11 dicembre 2019, 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 la presente Ipotesi di 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 di cui all'art. 64, comma 2, lett. e) e di cui all'art. 66, comma 2, lett. b) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018 che stabiliscono che le progressioni economiche avvengano, secondo la disciplina dei precedenti CCNL, con conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili.

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 la presente ipotesi 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. La presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (Ipotesi di 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 dall'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, ad esclusione di quello convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale alla data di emissione del bando di selezione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, 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 nell'anno precedente, un punteggio negativo in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi individuali, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
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.



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

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 commissione/Le commissioni curerà/cureranno 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).
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 e arricchimento professionale.** Con riferimento all'indicatore relativo alla formazione certificata e pertinente e all'arricchimento professionale, l'Amministrazione organizzerà interventi formativi su materie, non solo comuni e trasversali, ma anche relative a specifici ambiti di attività dell'Ateneo. Ai fini delle PEO verrà valorizzata la partecipazione del personale ad un massimo di 2 corsi, con esclusione di quelli obbligatori per legge.

**b) 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 individuali previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione di Ateneo i cui punteggi potranno essere normalizzati attraverso un apposito meccanismo. La valutazione di tale indicatore sarà formulata in sede di bando di concorso.

**c) Anzianità di servizio.** Anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica maturata, con esclusione di quella necessaria per l'ammissione alla corrente procedura, 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.

**d) 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



UNIVERSITÀ  
DI SIENA  
1240

progressione economica orizzontale effettuata. Tra i titoli culturali, i titoli di studio e le abilitazioni professionali saranno valutati secondo le indicazioni riportate nel bando. Nel caso di titoli professionali, saranno presi in considerazione solo quelli formalmente attribuiti da organi/cariche di vertice dell'Amministrazione (Magnifico Rettore/Direttore generale).

#### **Articolo 5 - Selezione**

1. In conformità dei criteri del CCNL e del presente accordo, la selezione per la progressione economica orizzontale è effettuata sulla base della valutazione dei criteri di cui alle lettere da a) a d) dell'art. 4, tenuto conto dei seguenti valori massimi:
  - a) Formazione certificata e pertinente e arricchimento professionale: max 16 punti
  - b) Qualità delle prestazioni individuali: max 29 punti
  - c) Anzianità di servizio: max 50 punti
  - d) Titoli culturali e professionali: max 5 punti.

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

1. Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore generale di norma entro il mese di ottobre di ogni anno compatibilmente con le risorse disponibili.

#### **Articolo 7 – Graduatoria**

1. Le graduatorie di merito dei candidati per categoria di appartenenza e, all'interno della categoria di appartenenza, per posizione economica, e area, verranno formulate secondo l'ordine decrescente del punteggio derivante dalla valutazione dei criteri sopra indicati.
2. 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.
3. 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.

#### **Articolo 8 - Risorse disponibili**

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



## **Articolo 9 - Disposizioni finali**

1. La presente ipotesi di CCI ha validità per l'anno 2020, 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

**F.TO LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

### **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 CONFSAL