



**Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa
 per l'applicazione dell'art. 79 del C.C.N.L. 2006/2009
 (progressione economica all'interno della categoria)**

Sigilato

Delegazione Pubblica

Pr.*	Ruolo	Nominativo	Pr.*	Ruolo	Nominativo
P	Rettore	Giuliano Vulpe	P	Direttore Generale	Costantino Quartucci

Assistenza Tecnica

Pr.*	Ruolo	Nominativo	Pr.*	Ruolo	Nominativo
P	Resp. Area Risorse Umane	Vincenzo Costantini	P	Segretario verbalizzante	Stefano Fattobene

Delegazione Sindacale

Pr.*	Ruolo	Nominativo	Pr.*	Ruolo	Nominativo
P	CGIL - FLC	Luigi Marchitto	P	Componente RSU	Luigi Angiulli
P	CISL UNIVERSITA'	Potito Ceci	P	Componente RSU	Carmela Lombardi
P	UIL - RUA	Luigi Angiulli	P	Componente RSU	Attilio Montagna
P	CONFESAL Fed. SNAIS UNIVERSITA'	Vito Ruberto	P	Componente RSU	Pasquale Monteleone
P	CSA di CISAL Università	Michele Savastano	P	Componente RSU	Angela Specchia
P	USB PI	Maria A. Di Pietro	P	Componente RSU	Nicola Tricarico

Il giorno 06 giugno 2012, alle ore 11:00, presso la Sala Consiglio (sita al VI Piano del Palazzo Ateneo), le delegazioni in premessa hanno concordato il seguente testo in merito al primo punto all'ordine del giorno dell'odierna contrattazione decentrata, avente ad oggetto la destinazione per l'anno 2011 delle risorse di cui al Fondo per il Trattamento Economico Accessorio finalizzate alle progressioni economiche orizzontali.

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Università, sottoscritto in sede ARAN in data 16 ottobre 2008, ed in particolare l'art. 79, che prevede l'attivazione di procedure selettive per la progressione economica all'interno della categoria riservate al personale che abbia maturato almeno due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore, nonché gli artt. 81, 82, 87, 88 e 90;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Università, sottoscritto in sede ARAN in data 12 marzo 2009, per il biennio economico 2008-2009, ed in particolare l'art. 6 e la dichiarazione congiunta n. 3;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il personale Tecnico Amministrativo, siglato il 22 dicembre 2011, con il quale le parti hanno concordato di destinare la somma di € 59.400,00, corrispondente alla parte stabile del Fondo ex art. 87 del CCNL, allo svolgimento delle selezioni per la progressione economica del personale all'interno di tutte le categorie professionali con decorrenza giuridica dall'1.1.2011;

[Handwritten signatures of the representatives]

* P - presenza / A - assenza / AG - assenza giustificata / S - sostituzione / T - esperto tecnico / ST - supporto tecnico / U - Uditore



- VISTO il verbale n. 126 del 16 dicembre 2011, con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso certificazione positiva (ex art. 40 comma 3, sexies del D.Lgs. 165/2001) con apposita relazione parte integrante del predetto verbale alle compatibilità del fondo per il trattamento economico accessorio del personale Tecnico Amministrativo con i vincoli e le previsioni dell'anno 2011;
- CONSIDERATA la necessità di dover procedere ad espletare le progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2011;
- VISTA la Legge 30/07/2010, n. 122 di conversione del D.L. 31/05/2010, n. 78 recante: "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ed in particolare l'art. 9, co. 21, che recita testualmente: "... Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.",
- ATTESO che le risorse finalizzate dal CCI menzionato allo svolgimento delle suddette progressioni corrispondono al 22,67% della somma complessiva prevista per il passaggio alla posizione economica immediatamente successiva di tutto il personale avente titolo a partecipare alla selezione relativa al 2011.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Le procedure di selezione per le progressioni economiche orizzontali, ai sensi dei sopra citati articoli del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, saranno attivate entro il mese di giugno c.a..
- Gli elementi dell'accordo in parola sono i seguenti:
 - ✓ finalizzazione delle risorse di cui all'art. 87 del vigente CCNL (Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale) disponibili per l'anno 2011 in misura pari a complessivi € 59.400,00, così distribuiti:
 - ❖ categoria B: € 5.179,09;
 - ❖ categoria C: € 25.536,60;
 - ❖ categoria D: € 19.480,20;
 - ❖ categoria EP: € 9.204,12;
 - ✓ la selezione verrà effettuata tenendo conto degli indicatori e dei punteggi previsti dal vigente Regolamento per la progressione economica all'interno della categoria nel sistema di classificazione dei dipendenti di ruolo in servizio presso l'Università degli Studi di Foggia e dalla declaratoria dei titoli valutabili, salvo che per l'attribuzione del punteggio relativo alla valutazione, per il quale si farà riferimento a quanto previsto dall'allegato Sistema di Valutazione della qualità delle prestazioni individuali (All. 1);



- ✓ acquisizione della valutazione dei Responsabili delle diverse strutture universitarie (Amministrazione Centrale, Facoltà e Dipartimenti) in merito alla qualità delle prestazioni rese dai candidati negli anni 2009 e 2010;
- ✓ le graduatorie, differenziate secondo le categorie contrattuali tenuto conto dell'ordine decrescente dei punti della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, esauriscono la loro efficacia a seguito dell'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore dei dipendenti nei limiti delle risorse assegnate a ciascuna categoria;
- ✓ effettuati gli inquadramenti di cui sopra, le eventuali somme residue verranno utilizzate per procedere ad ulteriori inquadramenti mediante scorrimento, nei limiti dell'ammontare complessivo delle risorse disponibili, del primo idoneo di ciascuna categoria secondo l'ordine determinato dal minor valore del delta occorrente per il passaggio dei quattro idonei alla posizione economica immediatamente superiore.

A

Letto, approvato e sottoscritto il 06 giugno 2012.

1	Giuliano VOLPE	Rettore	Firma	
2	Costantino QUARTUCCI	Direttore Generale	Firma	
3	Luigi Marchitto	CGIL - FLC	Firma	
3	Potito CECI	CISL - UNIVERSITA'	Firma	
4	Luigi ANGIULLI	UIL - RUA	Firma	
5	Vito RUBERTO	CONFSAL Fed. SNALS - UNIVERSITA'	Firma	
6	Michele SAVASTANO	CSA di CISAL UNIVERSITA'	Firma	
7	Maria Antonietta DI PIETRO	USR PI UNIVERSITA'	Firma	
8	Luigi ANGIULLI	Componente R.S.U.	Firma	
9	Carmela LOMBARDI	Componente R.S.U.	Firma	
10	Attilio MONTAGNA	Componente R.S.U.	Firma	
11	Pasquale MONTEFONE	Componente R.S.U.	Firma	
12	Angela SPECCHIA	Componente R.S.U.	Firma	
13	Nicola TRICARICO	Componente R.S.U.	Firma	
14	Stefano FATTOBENE	Segretario verbalizzante	Firma	



**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITA'
DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI**

Art. 1 - OGGETTO, CRITERI E MODALITÀ DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione ha per oggetto la qualità delle prestazioni rese da tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e si riferisce ad un insieme di azioni messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza funzionalmente al raggiungimento di obiettivi individuali, di struttura o di Ateneo.
2. I comportamenti da sottoporre a valutazione sono quelli riconducibili alle seguenti aree comportamentali indicate dall'art. 82, comma 2, lettera c), del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:
 1. Capacità di proporre soluzioni innovative;
 2. Coinvolgimento nei processi lavorativi;
 3. Attenzione alle esigenze dell'utenza;
 4. Soluzione dei problemi.
3. Ogni area comportamentale viene descritta attraverso i comportamenti concreti ad essa riferiti (come illustrati nell'allegata scheda di valutazione).
4. A partire dall'anno 2009, la valutazione viene espressa, per ciascuna area comportamentale, attraverso un giudizio numerico articolato in una scala che va da un minimo di 1 ad un massimo di 7 (1 = insufficiente, 2 = sufficiente, 3 = discreto, 4 = buono, 5 = distinto, 6 = ottimo, 7 = eccellente). I giudizi così ottenuti saranno ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto dalle quattro categorie contrattuali, secondo il seguente schema:

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI	AREE COMPORTAMENTALI	CATEGORIE E PESO PERCENTUALE			
		B	C	D	EP
	Capacità di proporre soluzioni innovative	15	20	30	35
	Coinvolgimento nei processi lavorativi	30	30	20	15
	Attenzione alle esigenze dell'utenza	40	30	20	15
	Soluzioni dei problemi	15	20	30	35
	TOTALE	100	100	100	100

La valutazione finale sarà costituita dalla somma dei suddetti giudizi ponderati.

Ufficio Reclutamento e Gestione Personale Tecnico Amministrativo
Via Gramsci, 89/91 - 71122 Foggia - Tel. 0881/388394 - Fax: 0881/388400



5. Per la valutazione del personale delle categorie B, C e D, ciascun valutatore sarà vincolato al rispetto, nell'ambito del proprio gruppo di valutazione, di due parametri: la media dei giudizi ponderati di valutazione e lo scarto quadratico medio. Il primo non potrà essere superiore a 6,5 e il secondo non potrà essere inferiore a 0,2. Il rispetto dei suddetti parametri non sarà richiesto al valutatore responsabile di una struttura a cui afferisce un numero di collaboratori inferiore alle tre unità.
6. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile della Struttura a cui afferisce il valutato, per il personale delle categorie B, C e D, o dal Direttore Amministrativo, per il personale della categoria EP. Il personale in comando sarà valutato, secondo quanto previsto dall'art 18 del CCNL del 16.10.2008, dal Responsabile della Struttura presso cui il dipendente presta la propria attività.
7. Il giudizio deve essere espresso sulla base dei comportamenti messi in atto dal valutato durante l'effettuazione della prestazione. Nel corso del periodo oggetto di valutazione, dovrà essere effettuata almeno una verifica intermedia, il cui esito deve essere sinteticamente riportato nella scheda di valutazione, nel corso della quale il valutatore ed il valutato definiranno le eventuali azioni di miglioramento delle prestazioni.
8. In caso di modifica del Responsabile o nel caso in cui, nell'anno di riferimento della valutazione, il valutato abbia svolto la propria attività presso diverse strutture, la valutazione finale sarà data dalla somma delle valutazioni espresse dai diversi Responsabili proporzionate ai periodi di riferimento.
9. A partire dall'anno 2010, per la valutazione della qualità delle prestazioni del personale appartenente alla categoria EP, si farà riferimento al sistema previsto dal decreto, Prot. n. 8534-I/9, Rep. D.D. n. 334-2010 del 19.04.2010.

Art. 2 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Per poter concorrere alla progressione economica il personale deve aver ottenuto, nel biennio di riferimento, un giudizio numerico superiore ad 1 in almeno due delle quattro aree comportamentali.
2. Ai fini della progressione economica, la valutazione della qualità delle prestazioni, ai sensi dell'art. 82 del CCNL del 16.10.2008, concorre alla determinazione del punteggio finale fino al 20% del punteggio complessivo previsto per le categorie B e fino al 25% del punteggio complessivo previsto per le categorie D ed EP.
3. La valutazione della qualità delle prestazioni concorre alla determinazione del punteggio previsto per la progressione economica in ragione di un fattore di normalizzazione applicato alla media aritmetica delle valutazioni ottenute nel biennio di riferimento.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA All. 1

Area Risorse Umane

Settore Personale Tecnico Amministrativo

Il predetto fattore di normalizzazione è dato dal rapporto tra la somma delle ore effettivamente prestate dal dipendente interessato nel biennio di riferimento e la somma delle ore attese nello stesso periodo.

Il fattore di normalizzazione produce effetti sulla valutazione finale solo nei casi in cui assuma un valore uguale o inferiore ad 1.

Il numero di ore attese è pari al parametro standard di 1512 ore annue, corrispondente ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, ed è rideterminato proporzionalmente nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. Il valore scaturito dalla suddetta normalizzazione determinerà l'attribuzione del punteggio previsto dalla sottostante tabella di corrispondenza:

MEDIA VALUTAZIONE NORMALIZZATA NEL BIENNIO	PUNTEGGIO CATEGORIE B/C	PUNTEGGIO CATEGORIE D/EP
fino a 2,50	2	2,5
da 2,51 a 3,00	4	5
da 3,01 a 3,50	6	7,5
da 3,51 a 4,00	8	10
da 4,01 a 4,50	10	12,5
da 4,51 a 5,00	12	15
da 5,01 a 5,50	14	17,5
da 5,51 a 6,00	16	20
da 6,01 a 6,50	18	22,5
da 6,51 a 7,00	20	25

5. A partire dall'anno 2010, poiché per il personale di categoria EP si farà riferimento ad un diverso sistema di valutazione (decreto, Prot. n. 8534 -I/9, Rep. D.D. n. 334-2010 del 19.04.2010), vengono introdotti i seguenti correttivi alle prescrizioni precedentemente indicate:

- per l'attribuzione dei punteggi indicati nella griglia di cui al precedente comma 4, la valutazione finale (espressa in centesimi) verrà rapportata in settimi, applicando alla valutazione ottenuta il fattore di equivalenza 0,07;
- per poter concorrere alla progressione economica il personale di categoria EP deve aver ottenuto, nel biennio di riferimento, una valutazione superiore ad 1 in almeno cinque dei dieci items considerati per l'analisi dei comportamenti organizzativi e una valutazione non inferiore a 10 riguardo all'efficacia nel perseguimento degli obiettivi.

Ufficio Reclutamento e Gestione Personale Tecnico Amministrativo
Via Gramsci, 89/91 - 71122 Foggia - Tel. 0881/338394 - Fax: 0881/338400

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La RSU e le OO.SS. (FLC-CGIL, CISL Università, UIL-Rua, SANLS-Università, USB-Pi) firmatarie del presente Accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa per l'applicazione dell'art. 79 del C.C.N.L. 2006/2009 (progressione economica all'interno della categoria) oltre l'UGL-UNIVERSITA' E RICERA presente alla sottoscrizione del presente accordo, si impegnano ed impegnano l'Amministrazione, nei prossimi mesi, ad operare una revisione del Regolamento Interno di "Progressione economica all'interno della categoria" al fine di elaborare un nuovo documento con il quale regolamentare le progressioni economiche a partire dall'anno 2012.

C.S.A. della



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA
Ufficio Protocollo

2012
1
10

15524
06/06/2012

UOR	CC	APA
SDIR	ARUM	

Alla cortese attenzione del

Direttore Generale
Dott. Costantino Quartucci
SEDE

Oggetto: Rigetto proposta di accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa per l'applicazione dell'art. 79 del CCNL 2006/2009 (progressione economica all'interno della categoria).

Con la presente, l'organizzazione sindacale CISAL Università, dell'Ateneo Foggiano, esprime ufficialmente il proprio dissenso in merito alla proposta in oggetto. Si ritiene che, ai fini delle determinazioni concorsuali, atte alla progressione economica all'interno della categoria, il perpetrato uso del Regolamento vigente, adottato nel 2003, in ragione dei limiti oggettivi contenuti e dei principi, contrari al CCNL, contemplati, non garantisca a personale tecnico amministrativo una appropriata ed equa valutazione e selezione.

Il suddetto Regolamento consente al candidato, reiteratamente ed illimitatamente, di presentare titoli, precedentemente valutati ed a seguito dei quali lo stesso potrebbe avere già beneficiato, conseguendo la progressione economica nei precedenti concorsi, e di raggiungere, in virtù di una maggiore pesatura, attribuita per il riconoscimento dell'anzianità di servizio, tale da determinare un punteggio, ai fini della valutazione generale, incolmabile, anche per il futuro, dai restanti concorrenti.

La scrivente sigla sindacale evidenzia, alla luce del periodo di congiuntura economica, che le modalità di calcolo concorsuale sopra esposte, esprimendosi a favore di graduatorie "predefinite", non garantiscono una selezione reale, poiché, disconoscendo i presupposti selettivi atti all'espletazione dell'iter concorsuale stabilito dalla vigente normativa, ossia nell'articolo 79, comma 2 del CCNL, quadriennio giuridico 2006-2009, confermano come vincitori sempre gli stessi partecipanti, ossia quelli che si collocano, proprio in ragione della procedura esposta, ininterrottamente ai vertici della classifica.

Il Segretario territoriale
Dott. Michele Savastano