



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**ACCORDO  
SULLA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

PER IL BIENNIO ECONOMICO 2007/2008

## Premesse

Tenuto conto del quadro normativo di riferimento in tema di progressione economica all'interno delle categorie e in particolare:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al quadriennio giuridico 2006 – 2009 (e al biennio economico 2006 – 2007) del personale del comparto Università, sottoscritto in data 16.10.2008, ed in particolare l'art. 79, comma 2, che prevede l'avvio di procedure selettive per la progressione economica all'interno della categoria riservata al personale che abbia maturato due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore;
- gli articoli 79, 81, 82, 87, 88 del citato CCNL.
- il CCNL relativo al biennio economico 2008 – 2009 sottoscritto il 12.03.09 ed in particolare l'art. 6 comma 1 che ha modificato il comma 4 dell'art. 79 del CCNL del 16.10.2008.

## LE PARTI CONCORDANO

di sottoscrivere l'accordo di seguito specificato in materia di progressione economica all'interno delle categorie per la V tornata, riferita al biennio economico 2007/2008.

### Articolo 1 (Modalità e requisiti per l'accesso)

1. Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso di entrambi i seguenti requisiti:

- a) essere stati in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2009 e alla data di emissione del bando come personale T.A. nella stessa categoria e posizione economica presso l'Università di Bologna.
- b) aver maturato, al termine del biennio di riferimento (dal 01.01.2007 al 31.12.2008), due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore. Possono partecipare anche coloro che nel biennio di riferimento hanno maturato due anni di servizio effettivo in posizioni economiche superiori o in una categoria superiore rispetto a quella al 01.01.2009 per la quale si intende richiedere il passaggio.

2. Sono considerati periodi utili per il raggiungimento del biennio di anzianità i seguenti periodi:

- servizio a tempo determinato o indeterminato prestato presso questo Ateneo;
- servizio a tempo determinato o indeterminato prestato presso altre Pubbliche Amministrazioni.

Il riconoscimento avviene a condizione che:

- si sia verificata continuità fra i rapporti di lavoro, ossia, non vi sia stata interruzione nei rapporti di lavoro;

- venga riconosciuta l'equivalenza tra l'inquadramento professionale alla data del 31.12.2008 e quello precedente;
- per chi proviene da altra Pubblica Amministrazione, non abbia fruito di una progressione orizzontale nel biennio 2007/2008, ossia, non abbia fruito di una progressione orizzontale, in virtù dell'anzianità maturata, nel biennio 2007/2008.

3. L'avviso di selezione relativo alla progressione economica all'interno della categoria in oggetto riporterà un elenco esemplificativo delle assenze che interrompono l'anzianità di servizio.

## **Articolo 2 (Effetti economici e giuridici)**

1. Gli effetti giuridici ed economici della progressione orizzontale avranno decorrenza fissa a far data dal 1 gennaio 2009.

## **Articolo 3 (Sistema di selezione per la progressione)**

1. Il sistema di selezione della progressione si basa su un sistema misto di rilevazione degli elementi relativi alla carriera, sia di tipo valutativo che di tipo certificatorio. Il sistema, al fine di individuare il personale avente titolo al passaggio nella posizione economica immediatamente superiore, si articola in due fasi consecutive esplicitate nei successi commi.

2. La prima fase prevede la rilevazione di quattro indicatori definiti dall'art. 82 comma 2 del CCNL del 16.10.2008: arricchimento professionale, qualità delle prestazioni, titoli culturali e professionali e anzianità di servizio. L'indicatore "formazione certificata e pertinente" viene escluso in quanto non è stato ad oggi costituito a livello nazionale un sistema certificato di crediti formativi. Gli indicatori sono ponderati rispetto alle quattro categorie e si articolano, al loro volta, in una serie di fattori anch'essi con peso diversificato in ragione della categoria di appartenenza, come stabilisce l'art. 4 comma 1 e comma 2 del presente accordo. Gli indicatori consentono ad ogni partecipante alla selezione di ottenere un punteggio.

3. Il dipendente che abbia già beneficiato di precedenti progressioni economiche orizzontali in qualsiasi categoria presso l'Ateneo o presso altra Pubblica Amministrazione, accede alla seconda fase con un punteggio pari o superiore a quello definito all'art. 4 comma 6 del presente accordo subordinatamente a quanto previsto dall'art. 6 comma 8.

4. Il dipendente che non abbia mai beneficiato di precedenti progressioni economiche orizzontali in qualsiasi categoria presso l'Ateneo o presso altra Pubblica Amministrazione, è idoneo al passaggio nella posizione economica immediatamente superiore con un punteggio pari o superiore a quello definito all'art. 4 comma 7 del presente accordo, nei limiti delle risorse stanziare per tale istituto nel Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 2008, subordinatamente a quanto previsto dall'art. 6 comma 8.

5. La seconda fase prevede l'individuazione dei beneficiari delle progressioni economiche orizzontali, nei limiti delle risorse stanziare per tale istituto nel Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 2009, sulla base del criterio della più alta anzianità di servizio prestato all'interno della stessa categoria e posizione economica; l'anzianità viene calcolata in termini di giorni dalla data dell'ultimo inquadramento economico al 31.12.2008 al netto dei periodi relativi alle assenze che interrompono l'anzianità di servizio.

In subordine all'applicazione del criterio della più alta anzianità di servizio prestato all'interno della stessa categoria e posizione economica e al fine di esaurire i fondi stanziati, per dirimere i casi di pari merito vengono utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) valore medio normalizzato della valutazione individuale della qualità delle prestazioni pari o superiore al valore medio normalizzato (sulla base di quanto stabilito all'art. 6 comma 9);
- b) maggiore età anagrafica.

#### Articolo 4 (Caratteristiche della procedura)

1. Gli indicatori definiti al comma 2 dell'articolo precedente sono ponderati in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle quattro categorie contrattuali secondo il seguente schema:

INDICATORI	B	C	D	EP
Arricchimento Professionale	20	25	20	15
Qualità delle Prestazioni	20	20	25	25
Titoli Culturali e Professionali	15	20	20	30
Anzianità di Servizio	20	15	15	10
TOTALE	75	80	80	80

2. Gli indicatori sono a loro volta articolati in specifici fattori che sono ponderati in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle quattro categorie contrattuali secondo il seguente schema:

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	FATTORI	CATEGORIE E PESO FATTORI			
		B	C	D	EP
	Esperienza lavorativa pregressa	80	70	60	60
	Formazione tecnico professionale pregressa e pertinente all'attività lavorativa svolta, realizzata prima della presa in servizio nell'Ateneo di Bologna.	20	30	40	40
	TOTALE	100	100	100	100

QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI	FATTORI	CATEGORIE E PESO FATTORI			
		B	C	D	EP
	Proposta soluzioni innovative	15	20	30	35
	Coinvolgimento nei processi lavorativi	30	30	20	15
	Attenzione alle esigenze dell'utenza	40	30	20	15
	Soluzione dei problemi	15	20	30	35
	TOTALE	100	100	100	100

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	FATTORI	CATEGORIE E PESO FATTORI			
		B	C	D	EP
	Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria	30	20	15	10
	Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto effettivamente	-	-	5	10
	Pubblicazioni attinenti all'attività svolta	-	5	10	15
	Corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, desumibili dalla banca dati del Settore Formazione di APOS e da autocertificazione. Realizzati dal momento della presa in servizio nell'Ateneo di Bologna, e autorizzati dai responsabili di struttura.	40	40	35	30
	Incarichi di responsabilità (posizioni organizzative ai sensi degli artt.75 e 91 co.3 e 1 CCNL vigente), Incarichi di sicurezza (preposto alla sicurezza, preposto al DTR, addetto alle squadre di emergenza); Affidamento formale di mansioni superiori, Affidamento formale di incarichi dirigenziali (solo per cat. EP)	30	30	30	20
	Docenze e relazioni in seminari, convegni, corsi di formazione e aggiornamento professionale pertinenti al ruolo ricoperto e da banca dati dell'Amministrazione e/o in autocertificazione.	-	5	5	15
	TOTALE	100	100	100	100

ANZIANITA' DI SERVIZIO	FATTORI	CATEGORIE E PESO FATTORI			
		B	C	D	EP
	Servizio prestato presso l'Ateneo	100	100	100	100
	TOTALE	100	100	100	100

3. Il periodo di riferimento dei fattori di cui al precedente comma è riportato nell'allegato 1 al presente accordo.

4. L'anzianità di servizio viene calcolata conteggiando l'intera carriera lavorativa per le categorie B, C, D mentre per la categoria EP l'anzianità di servizio sarà calcolata sulla base del servizio maturato nella categoria o nelle ex qualifiche ivi inserite, ai sensi dell'art. 82 comma 3 CCNL 16.10.2008.

5. Il punteggio finale attribuibile al personale è determinato dalla somma dei punteggi conseguiti nei 4 indicatori descritti al comma 2 del presente articolo. Per le informazioni non direttamente desumibili dai database dell'Amministrazione è predisposta una scheda di rilevazione individuale. Le modalità di compilazione della scheda sono specificate nell'avviso di selezione.

6. Per coloro che hanno già beneficiato di progressioni economiche presso l'Ateneo o presso altra Pubblica Amministrazione i punteggi che permettono l'accesso alla seconda fase sono i seguenti:

- a) punti 120 per il personale di categoria B e C;
- b) punti 130 per il personale di categoria D;
- c) punti 130 per il personale di categoria EP.

7. Per coloro che non hanno mai beneficiato di progressioni economiche presso l'Ateneo o presso altra Pubblica Amministrazione il passaggio nella posizione economica immediatamente superiore si ottiene con un punteggio pari o superiore al seguente:

- a) punti 85 per il personale di categoria B e C;
- b) punti 100 per il personale di categoria D;
- c) punti 120 per il personale di categoria EP.

### **Articolo 5 (Copertura finanziaria dei passaggi)**

1. Il numero di progressioni orizzontali disponibili è determinato dal limite massimo dei fondi messi a disposizione nel CCIL anno 2009 e fino all'esaurimento dei fondi stessi.

2. Per la tornata di selezioni biennio 2007/2008, come previsto all'art. 4 del CCIL anno 2009 sottoscritto il 13.10.2009, è destinata una somma pari a € 405.000 comprensivi di oneri carico ente per il personale di categoria B, C, D, EP.

### **Articolo 6 (Valutazione della qualità delle prestazioni)**

1. L'indicatore "Qualità delle prestazioni individuali" è articolato in 4 aree comportamentali definite nell'art. 82 comma 2 del CCNL del 16.10.2008: capacità di proporre soluzioni innovative; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi; attenzione alle esigenze dell'utenza; soluzione dei problemi. La valutazione viene espressa su una scala che va da un minimo di 1 ad un massimo di 6 (1 = insufficiente, 2 = quasi sufficiente, 3 = sufficiente, 4 = buono, 5 = ottimo, 6 = eccellente).

Le finalità del sistema di valutazione e la procedura da seguire per la valutazione ai fini delle progressioni economiche orizzontali sono riportate nel "Manuale delle buone pratiche valutative"

2. La valutazione è effettuata dal Responsabile della Struttura a cui afferisce il valutato, in carica al momento della pubblicazione dell'avviso di selezione. Il giudizio deve essere espresso sulla base della conoscenza delle prestazioni del proprio collaboratore. Il responsabile, laddove non abbia approfondita e diretta conoscenza del lavoro svolto dal dipendente da valutare, dovrà confrontarsi con un referente intermedio che abbia avuto modo, nell'ambito delle attività lavorative, di osservare i comportamenti organizzativi oggetto di valutazione.

Per referente intermedio si intende:

- il precedente Responsabile di Struttura in caso di nuova nomina dell'attuale Responsabile o nel caso in cui, nel periodo di riferimento della valutazione, il valutato abbia svolto la propria attività presso altra struttura;
- un responsabile di funzione tecnico amministrativa (es. responsabile di settore/servizio per le Aree dell'Amministrazione, segretari amministrativi per il personale amministrativo afferente ai Dipartimenti, responsabile di laboratorio per il personale tecnico afferente ai Dipartimenti) o da personale docente con compiti di presidio e coordinamento di specifiche attività o gruppi di lavoro (es. responsabile di Sezione, ...).

Il nominativo del referente intermedio individuato e la funzione da esso ricoperta devono essere indicati nella scheda di valutazione.

3. Il giudizio formulato deve essere restituito al collaboratore suggerendo eventuali azioni di miglioramento e/o formative, quali occasioni di crescita professionale. Il valutato, se lo ritiene opportuno, può riportare osservazioni e commenti relativi alla valutazione ricevuta e al processo valutativo, nell'apposita sezione della scheda.

La scheda di valutazione deve essere sottoscritta dal valutatore, dal valutato e dall'eventuale referente intermedio. La firma del valutato ha valore di presa visione della valutazione espressa e attesta l'avvenuta restituzione della stessa.

Per il personale titolare di posizioni di responsabilità su più strutture (es. segretario amministrativo di due Dipartimenti) il giudizio viene elaborato autonomamente da tutti i responsabili coinvolti e la valutazione finale è data dalla media aritmetica dei giudizi espressi su ogni singola area comportamentale.

4. Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (01.01.2007 – 31.12.2008) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 3 mesi complessivi nell'arco del biennio di riferimento.

5. Per i dipendenti in comando, in distacco o in aspettativa per motivi sindacali si applica l'art.18 del CCNL del 16.10.2008.

6. In caso di trasferimento da altra Pubblica Amministrazione nel biennio di riferimento (01.01.2007 – 31.12.2008), se il dipendente ha prestato servizio in Ateneo per almeno 18 mesi nel biennio, la valutazione viene espressa dal Responsabile della Struttura dell'Ateneo cui afferisce il valutato in carica al momento della pubblicazione dell'avviso di selezione; se il dipendente ha prestato servizio presso l'Ateneo per meno di 18 mesi nel biennio, il Settore Valutazione acquisisce la valutazione del precedente responsabile presso l'Amministrazione di provenienza.

7. Nella prima fase del processo selettivo il punteggio ottenuto con la valutazione della qualità delle prestazioni concorre a definire il punteggio individuale unitamente agli altri tre indicatori evidenziati all'art. 4 comma 1. Nel caso il punteggio di uno dei fattori dell'indicatore "Qualità delle prestazioni" sia pari a uno, il fattore non genera punteggio.

8. Ai fini del passaggio economico è necessario che in almeno una delle quattro aree comportamentali vi sia una valutazione pari o superiore a 3 ("sufficiente"). Ciò rappresenta un presupposto indispensabile per ottenere l'idoneità prevista all'art. 3 commi 3 e 4 del presente accordo.

9. Nella seconda fase del processo selettivo le valutazioni sono standardizzate al fine di rendere confrontabili i giudizi espressi dai Responsabili di Struttura e di determinare i valori utili all'applicazione del criterio previsto dall'art. 3 comma 5, lettera a) del presente accordo. La procedura, tipicamente utilizzata nelle tecniche di normalizzazione dei punteggi, prevede che la media della valutazione delle quattro aree comportamentali ottenuta dal singolo dipendente sia riparametrata rispetto alle medie ottenute da tutti i

partecipanti. Ciò tenendo in considerazione la tipologia di responsabile e la categoria di appartenenza del partecipante. Operativamente, la standardizzazione avviene secondo i seguenti passaggi:

- a) viene calcolata la media dei punteggi della scheda di ogni partecipante;
- b) i partecipanti vengono accorpate per tipologia di responsabile (direttore, preside, dirigente) e per categoria di appartenenza;
- c) viene calcolata la media complessiva di tutte le valutazioni accorpate per categoria e tipologia di responsabile;
- d) viene applicata la formula di normalizzazione: [media individuale – media complessiva di ogni singolo accorpamento per categoria e responsabile] / *deviazione standard* di ogni singolo accorpamento.

Il punteggio di valutazione normalizzato, calcolato come descritto alla lettera d), determina il valore utilizzato per l'applicazione del criterio previsto dall'art. 3 comma 5, lettera a) dell'accordo.

10. A tutela della trasparenza, correttezza ed equità del processo di valutazione e della relativa procedura, è istituita una Commissione di Garanzia, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 81 CCNL del 16.10.2008.

#### **Articolo 7 (Avviso di selezione)**

1. Le procedure di selezione sono indette con provvedimento emanato dal Dirigente dell'Area del Personale Tecnico Amministrativo, Organizzazione e Sviluppo - APOS. L'avviso di selezione è reso pubblico mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo e di esso sarà data specifica comunicazione al personale.

Le parti, presa, visione del testo dell'ipotesi di accordo, convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

ALLEGATO 1 – Periodo di riferimento dei fattori

INDICATORI	FATTORI	Periodo di riferimento per chi partecipa per la prima volta	Periodo di riferimento per chi ha già partecipato	CAT.
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	Esperienza lavorativa pregressa	Intera carriera lavorativa	Intera carriera lavorativa	TUTTE
	Formazione tecnico professionale pregressa e pertinente all'attività lavorativa svolta. Realizzata prima della presa in servizio nell'Ateneo.	Intera carriera lavorativa	Intera carriera lavorativa	TUTTE
QUALITA' DELLE PRESTAZIONI	Scala 1 – 6 punti: 1: insufficiente; 2: quasi sufficiente; 3: sufficiente; 4: buono; 5: ottimo; 6: eccellente Processo: confronto tra valutato e valutatore e unica scheda pervenuta	Biennio economico 2007/2008	Biennio economico 2007/2008	TUTTE
TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario all'accesso alla cat.	Intera carriera lavorativa	Intera carriera lavorativa	TUTTE
	Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto effettivamente	Intera carriera lavorativa	Intera carriera lavorativa	D, EP
	Pubblicazioni attinenti all'attività svolta	Intera carriera lavorativa	Quadriennio economico 2005/2008	C, D, EP
	Corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, desumibili dalla banca dati del Settore Formazione di APOS e da autocertificazione. Realizzati dal momento della presa in servizio nell'Ateneo di Bologna, e autorizzati dai responsabili di struttura.	Intera carriera lavorativa	Quadriennio economico 2005/2008	TUTTE
	Incarichi di responsabilità (posizioni organizzative ai sensi degli artt.75 e 91 co.3 e 1 CCNL vigente), Incarichi di sicurezza (preposto alla sicurezza, preposto al DTR, addetto alle squadre di emergenza); Affidamento formale di mansioni superiori, Affidamento formale di incarichi dirigenziali (solo per cat. EP)	Intera carriera lavorativa	Intera carriera lavorativa	TUTTE
	Docenze e relazioni in seminari, convegni, corsi di formazione e aggiornamento professionale pertinenti al ruolo ricoperto e desumibili dalla banca dati del Settore Formazione di APOS e/o in autocertificazione.	Intera carriera lavorativa	Quadriennio economico 2005/2008	C, D, EP
ANZIANITA' DI SERVIZIO	Servizio prestato presso l'Ateneo	Intera carriera lavorativa	Intera carriera lavorativa	B,C,D
	Servizio prestato presso l'Ateneo	Da collocazione nella categoria EP o qualifiche ivi inserite	Da collocazione nella categoria EP o qualifiche ivi inserite	EP

Le parti presa visione del testo dell'accordo convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

La **Delegazione di Parte pubblica** costituita nelle persone di:

Delegato del Rettore Prof. Pier Paolo Gatta firmato

Direttore Amministrativo Dott.ssa Giovanna Flora Falsetti firmato

e

la **Delegazione di Parte sindacale** costituita nelle persone di:

Delegato FLC - C.G.I.L. Sig. Davide Valente firmato

Delegato C.I.S.L. – UNIVERSITA' Dott. Maurizio Turchi firmato

Delegato U.I.L. - PA Sig. Dante Berti firmato

Delegato RdB Cub Sig. Vincenzo Capomolla non firmato

Delegato C.S.A. di CISAL Università Dott. Roberto Barani assente

Componenti R.S.U.

_____	_____	_____
<b>firmato</b>		
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bologna, 16.12.2009

Il Segretario  
(dott. Nicola Puppio)