



UNIVERSITÀ DI PISA

Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie (16/11/2005)

IPOTESI DI INTEGRAZIONE MOBILITÀ ORIZZONTALE CON REQUISITI AL 31/12/2008 E AL 31/12/2009

Relazione illustrativa tecnico - finanziaria

L'ipotesi di Integrazione del contratto collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie del 16 novembre 2005, è stata sottoscritta dalle delegazioni il 26 giugno 2009, sulla base delle intese raggiunte nei tavoli tecnici del 20 febbraio, 20 marzo e 3 aprile 2009.

Il contratto collettivo integrativo 16.11.2005 (V. All. 1) ha inteso pianificare lo sviluppo delle progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo con rapporto a tempo indeterminato dell'Università di Pisa, mediante il riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e sulla base di criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali (finalità espresse nell'art. 1).

Le parti hanno convenuto sull'opportunità 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, hanno ritenuto necessario adottare un sistema di progressioni economiche che premi il ruolo svolto nel sistema organizzativo e le capacità professionali dimostrate. Tenuto conto che la progressione economica all'interno della categoria, ai sensi del CCNL, 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 dell'entità delle risorse economiche da mettere a disposizione e di procedure semplici e trasparenti, ha contribuito e potrà ancora contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Il contratto collettivo integrativo 16.11.2005 non regola una singola tornata di mobilità ma, come si è detto, disciplina la pianificazione delle progressioni economiche quantificando le risorse disponibili e individuando le procedure. Tale contratto, come ovvio, fa riferimento alla normativa vigente al momento della sottoscrizione e, pertanto, prevede che le parti, nei sei mesi precedenti l'avvio di una nuova procedura di progressione, verificano la disciplina contrattuale e, conseguentemente, provvedano a integrarla (art. 1, comma 2).

Il contratto collettivo integrativo 16.11.2005 è già stato integrato il 18 giugno 2007, con riferimento alla mobilità orizzontale con requisiti al 31/12/2006 (V. All.2). La presente Ipotesi di Integrazione intende regolare le procedure di mobilità orizzontale per il personale avente i requisiti per partecipare alle selezioni alla data del 31/12/2008 e del 31/12/2009. Le parti hanno convenuto di stipulare un'integrazione che abbia validità per due tornate per ottimizzare i tempi di attuazione delle procedure.

Si illustrano di seguito i tratti salienti del contratto del 16.11.2005 e le principali integrazioni allo stesso contenute nell'Ipotesi.

Per quanto riguarda l'**art. 2 "Modalità e requisiti per l'accesso"** e l'**art. 3 "Effetti economici e giuridici"**, l'Ipotesi di Integrazione introduce l'aggiornamento conseguente all'entrata in vigore del CCNL 16.10.2008 che, all'art. 79, comma 2, prevede che *"i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale (...). Ai fini della partecipazione a detti meccanismi (...) gli interessati debbono aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore".* Nell'ambito di ciascuna categoria, i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno dunque attraverso meccanismi selettivi attivati con cadenza annuale (e non più biennale), di norma nel secondo semestre dell'anno di decorrenza degli effetti economici e giuridici della progressione (coincidente con il primo gennaio) e potrà partecipare tutto il personale che abbia maturato 2 anni di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore (in precedenza erano necessari 3 anni).

Gli **articoli 4 e 5** disciplinano i **criteri di selezione** e la **valutazione**. Il personale avente diritto alla progressione economica partecipa ad un corso di formazione, articolato su materie di interesse della realtà universitaria, definite -per ogni tornata- d'intesa con le Rappresentanze Sindacali e specificate nel bando di selezione. La

valutazione di merito è effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla, svolto contemporaneamente da tutti i candidati e successivamente al corso di formazione. Il contenuto del questionario è differenziato per ciascuna categoria e riguarda gli argomenti oggetto del corso di formazione. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari al 35% e la valutazione del questionario è affidata ad una Commissione unica per tutte le categorie, rappresentativa delle diverse aree, nominata con provvedimento del Direttore amministrativo (art. 7).

Le novità introdotte dall'Ipotesi di Integrazione sono sostanziali. Si prevede che, ai fini della definizione del contenuto del corso di formazione e del questionario, siano presi in considerazione gli indici ponderati previsti dall'art. 82, comma 2, del CCNL 16.10.2008 (nuovo comma 2.bis, art.4); inoltre, si aggiunge un successivo passaggio alla procedura. Infatti, tutti coloro che supereranno la prova di selezione, non acquisiranno il diritto alla progressione orizzontale (come previsto in precedenza) ma solo il diritto ad essere inseriti in una graduatoria (V. integrazione all' art. 5, comma 3).

E' il nuovo comma 4, all'**art. 7 "Commissione esaminatrice"**, che fornisce i criteri di priorità per la predisposizione della graduatoria di cui al paragrafo precedente. I criteri individuati sono i seguenti:

- a) anzianità di servizio prestata nella posizione economica di appartenenza;
- b) a parità del requisito di cui al punto precedente, numero di risposte esatte fornite nella prova di selezione;
- c) a parità dei requisiti di cui alle lettere a) e b), sarà considerata la data di nascita e avrà precedenza il più anziano di età.

Tali innovazioni si sono rese necessarie per due ordini di motivi. Innanzi tutto l'abbassamento da tre a due anni di anzianità, da maturare nella posizione economica immediatamente inferiore, quale requisito di accesso, fa sì che potrà partecipare alla prossima tornata di mobilità orizzontale un elevato numero di dipendenti (superiore a 1200 unità) e con un numero di anni di anzianità maturata nella posizione economica immediatamente inferiore molto variabile (da due anni a cinque circa, salvo casi particolari). In secondo luogo, di conseguenza, le risorse disponibili non possono essere sufficienti a soddisfare tutti coloro che hanno titolo per accedere alla selezione e "potenzialmente" potrebbero superare la prova. La soluzione che si vuole adottare consente di tenere nella giusta considerazione entrambi gli elementi: la disparità di

trattamento introdotta dal CCNL che modifica i requisiti di accesso e l'esiguità delle risorse disponibili in rapporto al numero degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

E proprio l'**art. 8**, che definisce le **risorse disponibili**, subisce notevoli modificazioni. Il comma 1, come integrato, individua il finanziamento delle progressioni "con le risorse di cui all'art. 88, c.2, lett. a) del CCNL 16.10.2008 come previsto dall'art. 6 del CCNL 12.03.2009". Il finanziamento necessario per l'applicazione del citato art. 88, c.2, lett. a) è già stato previsto - e approvato dagli Organi competenti - negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ateneo e non comporta oneri aggiuntivi (Tit. 01, Cat. 02, Cap. 02 "Trattamento accessorio al personale tecnico - amministrativo").

Le delegazioni hanno poi concordato di non applicare alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009, i successivi commi 2, 4, 5 e 6 che prevedevano, in sintesi, la possibilità di integrare le risorse finalizzate all'istituto della mobilità orizzontale dal CCNL con ulteriori fondi da reperire per il 50% a valere su altre risorse contrattuali e per il 50% con risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione.

Il punto 2) dell'Ipotesi di Integrazione stabilisce che i passaggi alla posizione economica superiore avverranno sulla base della compatibilità finanziaria e delle risorse disponibili. Quindi, si attingerà dalla graduatoria, formata da coloro che avranno superato la prova di selezione e predisposta secondo l'ordine di priorità prima evidenziato, fino ad esaurimento del fondo.

Le parti si riservano, entro il 31.12.2009, e solo qualora ne ricorrano le condizioni, anche in rapporto all'impatto sul F.F.O., di valutare la possibilità di incrementare le risorse già stanziata a valere sulle risorse destinate alle finalità di cui alla lettera d) dell'art. 88 CCNL 16.10.2008 (compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi) come previsto dallo stesso art. 88 del CCNL vigente. In tal caso, non vi sarà per l'Ateneo alcun onere aggiuntivo poiché l'eventuale importo da integrare sarà decurtato dal totale stanziato per la corresponsione della produttività collettiva 2009, che sarà ripartita ed erogata al personale dopo il pagamento di tutti gli istituti contrattuali relativi all'anno 2009, come previsto dall'art. 3, comma 20, dell'Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2009, siglata il 26 giugno 2009. Naturalmente questo comporterà una diminuzione permanente del fondo stesso.

In ultimo, ai sensi dell'Ipotesi di Integrazione, in conseguenza a quanto esplicitato in precedenza, anche l'art. 9 non si applica alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009.

Per una più agevole lettura si allega altresì il testo del contratto collettivo integrativo 16.11.2005 come integrato/modificato dall'Ipotesi di Integrazione sottoscritta il 26 giugno 2009 (All. 3).

Pisa, 2 luglio 2009

Il Direttore amministrativo
f.to Riccardo Grasso



UNIVERSITÀ DI PISA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

SUI CRITERI E SULLE MODALITA' DI SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Premesso che la qualità del lavoro nelle pubbliche amministrazioni costituisce un fattore critico che si ripercuote sull'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi forniti, le parti 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, attraverso una programmazione delle progressioni orizzontali secondo regole condivise dalle parti e dal personale. Tenuto conto che la progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 56 del CCNL 9.8.2000, 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 biennale dell'entità delle risorse economiche da mettere a disposizione e di procedure semplici e trasparenti, contribuirà al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono l'allegata Ipotesi di 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 disciplina la pianificazione e lo sviluppo delle progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa mediante il riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e sulla base di criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali.
2. Il presente contratto fa riferimento alla normativa vigente, come definita dall'attuale CCNL di Comparto. Le parti si impegnano a verificare la disciplina di cui ai successivi articoli nei sei mesi precedenti l'avvio della procedura di progressione.

Articolo 2
Modalità e requisiti per l'accesso

1. Le selezioni ai fini della progressione economica all'interno della Categoria si svolgono con cadenza biennale.
2. Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. aver maturato tre anni di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore alla data di riferimento come di seguito individuata.
 - b. non essere incorsi in sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;
 - 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);
3. In prima applicazione non sarà richiesto il requisito di cui al comma 2, lettera c). La sua definizione è rinviata ad un successivo accordo tra le parti.
4. In prima applicazione le anzianità utili ai fini della partecipazione alle selezioni in questione saranno quelle maturate al 31 dicembre 2004. Nelle successive tornate le anzianità utili ai fini della partecipazione alle selezioni saranno quelle maturate al 31 dicembre di ogni biennio successivo.
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. In prima applicazione gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2005.
2. La data del 01.01.2005 avrà inoltre valore ai fini della maturazione dell'anzianità dei vincitori nella nuova posizione economica ai fini delle successive procedure di progressione orizzontale.
3. Nelle successive tornate di selezioni per la progressione economica, gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza dal 1 gennaio di ogni biennio successivo.
4. La data del 1 gennaio di ogni biennio successivo avrà inoltre valore ai fini della maturazione dell'anzianità dei vincitori nella nuova posizione economica per le successive procedure di progressione orizzontale.

Articolo 4

Criteri di selezione

1. La progressione economica orizzontale verrà effettuata sulla base di una valutazione a seguito di corso di formazione.
2. Il personale avente diritto alla progressione economica parteciperà ad un corso di formazione della durata di due ore articolato su materie di interesse della realtà universitaria. Le materie saranno definite, per ogni tornata, d'intesa con le Rappresentanze Sindacali e specificate nel bando di selezione.
3. I corsi di formazione si svolgeranno, di norma, nel secondo semestre dell'anno di decorrenza degli effetti economici e giuridici di cui ai commi 1 e 3 dell'art.3 e saranno articolati in due tornate, rispettivamente per le progressioni delle Categorie B e C, e successivamente per le Categorie D ed EP.
4. Il personale seguirà i corsi contemporaneamente, compatibilmente con gli spazi disponibili. In caso di indisponibilità delle aule, i corsi saranno organizzati in sessioni separate tenute dal medesimo formatore.

Articolo 5

Valutazione

1. La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla, articolato su 20 domande, da svolgere in un tempo massimo di 60 minuti, contemporaneamente da tutti i candidati e successivamente al corso di formazione.
2. Il contenuto del questionario sarà differenziato per ciascuna categoria e riguarderà gli argomenti oggetto del corso di formazione.
3. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova è pari al 35%.
4. La valutazione del questionario sarà affidata ad una Commissione nominata con provvedimento del Direttore amministrativo come disposto dal successivo art. 7.

Articolo 6

Avviso di selezione

1. Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore amministrativo. 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, all'indirizzo <http://www.unipi.it/concorsi/orizzontale>, nonché portati a conoscenza degli interessati con comunicazione personale.

2. I dipendenti interessati dovranno, entro il termine previsto nell'avviso, dichiarare la volontà di partecipare al corso di cui al precedente art. 4 mediante apposita dichiarazione di assenso. Pertanto, la mancanza di dichiarazione di assenso costituirà automaticamente l'esclusione dalla selezione.
3. La dichiarazione di assenso è resa disponibile dall'Università sul sito Web <http://www.unipi.it/concorsi/orizzontale> e allegata alla comunicazione personale inviata agli interessati.

Articolo 7

Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore amministrativo ed è unica per tutte le Categorie. La Commissione è composta da un Presidente, un Segretario e da un membro scelto tra il personale appartenente a ciascuna delle seguenti Aree: amministrativa ovvero amministrativa-gestionale, biblioteche, servizi generali e tecnici ovvero tecnica, tecnica scientifica ed elaborazione dati, socio-sanitaria. I membri della Commissione sono competenti nelle materie oggetto della selezione con esclusione dei componenti del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione, di coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali.
2. I membri della Commissione saranno scelti tra il personale appartenente alla categoria EP. Il Presidente della Commissione può essere scelto tra: docenti universitari, dirigenti, personale della categoria EP. Le funzioni di Segretario della Commissione esaminatrice sono svolte da un impiegato di categoria non inferiore alla C.
3. La Commissione si occupa della predisposizione del questionario, anche sulla base dell'indicazione del programma fornita dai formatori, della verifica delle risposte e del riscontro della soglia di superamento di ciascun candidato; infine elabora l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto all'art. 5, ha diritto alla progressione orizzontale.

Articolo 8

Risorse disponibili

1. La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 09.08.2000, come integrato dall'art. 41, commi 2 e 3 CCNL 27.01.2005. Per le finalità specifiche è acquisito al fondo il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano dal servizio nel biennio precedente, incrementato degli importi derivanti dai risparmi sulla RIA in godimento. Al finanziamento del sistema di progressioni economiche orizzontali è destinato, inoltre, lo 0,3% del monte salari come disposto dal CCNL 27.01.2005.

2. Qualora il budget, così come determinato nel comma 1 e per ciascuna tornata biennale, non sia sufficiente a coprire integralmente la spesa sulla base dei dipendenti che hanno superato la selezione, di cui agli articoli 4 e 5, la somma necessaria -su base annua- verrà integrata per il 50% a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000 e per il 50% con risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione. L'importo dell'integrazione a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000, verrà determinato a conclusione della procedura di selezione, dopo che la Commissione esaminatrice avrà elaborato l'elenco del personale che ha diritto alla progressione orizzontale.
3. Qualora il budget, così come determinato nel comma 1 e per ciascuna tornata biennale, sia superiore a quello necessario a coprire integralmente la spesa sulla base dei dipendenti che hanno superato la selezione, di cui agli articoli 4 e 5, la differenza -su base annua- tra la somma a disposizione e il costo annuo verrà accantonata e sommata al budget utile per la tornata successiva.
4. Gli importi di cui al comma 3, accantonati -su base annua- e relativi ad anni precedenti la decorrenza economica e giuridica della successiva tornata, saranno utili per integrare eventuali carenze di risorse della futura progressione fino ad esaurimento. In tal caso l'integrazione di cui al comma 2 avverrà solo per l'importo residuo e/o a partire dall'anno in cui le somme così destinate saranno state utilizzate.
5. In prima applicazione, l'importo di Euro 150.381,26 -su base annua- pari allo 0,3% del monte salari 2001 con decorrenza 01.01.2003 (art.41, comma 3 del CCNL 27.01.2005) sarà destinato come segue. La quota relativa all'anno 2005 sarà inclusa nel budget a disposizione per le progressioni economiche con decorrenza 01.01.2005 e la quota relativa agli anni 2003 e 2004, pari a Euro 300.762,51, verrà utilizzata per l'incremento dello stesso budget in riferimento agli anni 2005 e 2006. A decorrere dall'esercizio 2007, la somma necessaria verrà integrata per il 50% a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000 e per il 50% con risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione.
6. Le parti si impegnano, a decorrere dalla prossima tornata, ad individuare altre fonti di finanziamento nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL. In mancanza di accordo tra le parti si applica quanto disposto al comma 2.

Articolo 9

Disposizioni finali

1. Qualora le integrazioni a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000, dovessero comportare complessivamente un abbattimento dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi superiore al 50%, con riferimento all'attuale entità dello stanziamento, le parti concordano di sospendere l'efficacia dell'accordo e di incontrarsi per discutere circa l'opportunità di rivederne le modalità di attuazione.

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

IL RETTORE

f.to Marco Pasquali

CGIL/FLC

f.to Daniela Fabbrini

CISL/UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL /PA

f.to Antonio Vigo

CONFSAI/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

DICHIARAZIONE A VERBALE DI PARTE PUBBLICA

Così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 ottobre 2005, in sede di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo, qualora intervengano disposizioni legislative in contrasto con il presente Contratto, la parte pubblica provvederà a convocare la delegazione sindacale per quanto necessario.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
SUI CRITERI E SULLE MODALITA' DI SELEZIONE AI FINI DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (16/11/2005)

Integrazione
Mobilità orizzontale con requisiti al 31/12/2006

Il 18 giugno 2007, alle ore 10, presso il Rettorato dell'Università di Pisa, la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono riunite per verificare la disciplina del C.C.I sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie siglato il 16/11/2005, prima dell'avvio della procedura di progressione con requisiti al 31/12/2006, come previsto all'art. 1, c. 2 dello stesso C.C.I.

Le parti concordano quanto segue:

- la progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2006 è finanziata con le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 09.08.2000, come integrato dall'art. 41, commi 2 e 3 CCNL 27.01.2005 senza ulteriori integrazioni;
- l'art. 2, c.2 lettera c) del C.C.I. 16/11/2005 è abrogato.

Pisa, 18/06/2007

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

CGIL/FLC

f.to Daniela Fabbrini

FEDERAZIONE CISL UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL PA – U.R.

f.to Antonio Vigo

CONFSAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

p. IL RETTORE

f.to Roberto Barsotti



UNIVERSITÀ DI PISA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

SUI CRITERI E SULLE MODALITÀ DI SELEZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Premesso che la qualità del lavoro nelle pubbliche amministrazioni costituisce un fattore **cruciale** che si ripercuote sull'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e sulla qualità dei servizi forniti, le parti 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, attraverso una programmazione delle progressioni orizzontali secondo regole condivise dalle parti e dal personale. Tenuto conto che la progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. ~~56 del CCNL 9-8-2000~~ **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 ~~biennale~~ **annuale**, dell'entità delle risorse economiche da mettere a disposizione e di procedure semplici e trasparenti, contribuirà al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale sottoscrivono l'allegata Ipotesi di 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 disciplina la pianificazione e lo sviluppo delle progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pisa mediante il riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e sulla base di criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali.
2. Il presente contratto fa riferimento alla normativa vigente, come definita dall'attuale CCNL di Comparto. Le parti si impegnano a verificare la disciplina di cui ai successivi articoli nei sei mesi precedenti l'avvio della procedura di progressione.

Articolo 2
Modalità e requisiti per l'accesso

1. Le selezioni ai fini della progressione economica all'interno della Categoria si svolgono con cadenza ~~biennale~~ **annuale**.
2. Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. aver maturato ~~tre~~ **due** anni di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore alla data di riferimento come di seguito individuata.
 - b. non essere incorsi in sanzioni disciplinari negli ultimi due anni;
 - 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);~~ **lettera abrogata con l'integrazione sottoscritta dalle parti il 18.06.2007**
3. In prima applicazione non sarà richiesto il requisito di cui al comma 2, lettera c). La sua definizione è rinviata ad un successivo accordo tra le parti.
4. In prima applicazione le anzianità utili ai fini della partecipazione alle selezioni in questione saranno quelle maturate al 31 dicembre 2004. Nelle successive tornate le anzianità utili ai fini della partecipazione alle selezioni saranno quelle maturate al 31 dicembre di ogni biennio successivo. **A decorrere dal 31 dicembre 2008, le anzianità utili ai fini della partecipazione alle selezioni saranno quelle maturate al 31 dicembre di ogni anno successivo.**
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. In prima applicazione gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1 gennaio 2005.
2. La data del 01.01.2005 avrà inoltre valore ai fini della maturazione dell'anzianità dei vincitori nella nuova posizione economica ai fini delle successive procedure di progressione orizzontale.
3. Nelle successive tornate di selezioni per la progressione economica, gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza dal 1 gennaio di ogni biennio successivo. **A decorrere dal 31 dicembre 2008, gli effetti economici e giuridici della progressione orizzontale avranno decorrenza dal 1 gennaio di ogni anno successivo.**
4. La data del 1 gennaio di ogni ~~biennio~~ **anno** successivo avrà inoltre valore ai fini della maturazione dell'anzianità dei vincitori nella nuova posizione economica per le successive procedure di progressione orizzontale.

Articolo 4
Criteri di selezione

1. La progressione economica orizzontale verrà effettuata sulla base di una valutazione a seguito di corso di formazione **tenuta altresì in considerazione l'anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza.**
2. Il personale avente diritto alla progressione economica parteciperà ad un corso di formazione della durata di due ore articolato su materie di interesse della realtà universitaria. Le materie saranno definite, per ogni tornata, d'intesa con le Rappresentanze Sindacali e specificate nel bando di selezione.
- 2. bis. Ai fini della definizione del contenuto del corso di formazione e del questionario di cui al successivo art. 5, sono presi in considerazione gli indici ponderati previsti dall'art. 82, comma 2, del CCNL 16.10.2008.**
3. I corsi di formazione si svolgeranno, di norma, nel secondo semestre dell'anno di decorrenza degli effetti economici e giuridici di cui ai commi 1 e 3 dell'art.3 e saranno articolati in due tornate, rispettivamente per le progressioni delle Categorie B e C, e successivamente per le Categorie D ed EP. **Qualora i partecipanti alle selezioni siano significativamente numerosi, l'Amministrazione valuterà la possibilità di aumentare il numero delle tornate.**
4. Il personale seguirà i corsi contemporaneamente, compatibilmente con gli spazi disponibili. In caso di indisponibilità delle aule, i corsi saranno organizzati in sessioni separate tenute dal medesimo formatore.

Articolo 5
Valutazione

1. La valutazione di merito verrà effettuata sulla base di un questionario a risposta multipla, articolato su 20 domande, da svolgere in un tempo massimo di 60 minuti, contemporaneamente da tutti i candidati e successivamente al corso di formazione.
2. Il contenuto del questionario sarà differenziato per ciascuna categoria e riguarderà gli argomenti oggetto del corso di formazione.
3. Il numero di risposte esatte richieste per il superamento della prova **e il conseguente inserimento nella graduatoria di cui al successivo art. 7, c.4, è pari al 35%.**
4. La valutazione del questionario sarà affidata ad una Commissione nominata con provvedimento del Direttore amministrativo come disposto dal successivo art. 7.

Articolo 6
Avviso di selezione

1. Le procedure di selezione sono indette con provvedimento del Direttore amministrativo. 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, all'indirizzo <http://www.unipi.it/concorsi/orizzontale>, nonché portati a conoscenza degli interessati con comunicazione personale.
2. I dipendenti interessati dovranno, entro il termine previsto nell'avviso, dichiarare la volontà di partecipare al corso di cui al precedente art. 4 mediante apposita dichiarazione di assenso. Pertanto, la mancanza di dichiarazione di assenso costituirà automaticamente l'esclusione dalla selezione.
3. La dichiarazione di assenso è resa disponibile dall'Università sul sito Web <http://www.unipi.it/concorsi/orizzontale> e allegata alla comunicazione personale inviata agli interessati.

Articolo 7
Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con provvedimento del Direttore amministrativo ed è unica per tutte le Categorie. La Commissione è composta da un Presidente, un Segretario e da un membro scelto tra il personale appartenente a ciascuna delle seguenti Aree: amministrativa ovvero amministrativa-gestionale, biblioteche, servizi generali e tecnici ovvero tecnica, tecnica scientifica ed elaborazione dati, socio-sanitaria **(ove necessario)**. I membri della Commissione sono competenti nelle materie oggetto della selezione con esclusione dei componenti del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione, di coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali.
2. I membri della Commissione, **ove possibile**, saranno scelti tra il personale appartenente alla categoria EP. Il Presidente della Commissione può essere scelto tra: docenti universitari, dirigenti, personale della categoria EP. Le funzioni di Segretario della Commissione esaminatrice sono svolte da un impiegato di categoria non inferiore alla C.
3. La Commissione si occupa della predisposizione del questionario, anche sulla base dell'indicazione del programma fornita dai formatori, della verifica delle risposte e del riscontro della soglia di superamento di ciascun candidato; infine elabora l'elenco del personale che, avendo risposto esattamente al numero di domande richiesto all'art. 5, ha diritto alla ~~progressione orizzontale~~ **ad essere inserito nella graduatoria**.
4. **La posizione in graduatoria del personale che ha superato la prova sarà determinata secondo i seguenti criteri di priorità:**
 - a) **anzianità di servizio prestata nella posizione economica di appartenenza;**

- b) a parità del requisito di cui al punto precedente, numero di risposte esatte fornite nella prova di selezione;
- c) a parità dei requisiti di cui alle lettere a) e b), sarà considerata la data di nascita e avrà precedenza il più anziano di età.

Articolo 8

Risorse disponibili

1. **La progressione economica all'interno delle categorie è finanziata con le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 09.08.2000, come integrato dall'art. 41, commi 2 e 3 CCNL 27.01.2005 88, c.2, lett. a) del CCNL 16.10.2008 come previsto dall'art. 6 del CCNL 12.03.2009.** Per le finalità specifiche è acquisito al fondo il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano dal servizio nel biennio precedente, incrementato degli importi derivanti dai risparmi sulla RIA in godimento. Al finanziamento del sistema di progressioni economiche orizzontali è destinato, inoltre, lo 0,3% del monte salari come disposto dal CCNL 27.01.2005. **I passaggi alla posizione economica superiore avverranno, secondo l'ordine della graduatoria, nel limite della compatibilità finanziaria e delle risorse disponibili.**
2. Qualora il budget, così come determinato nel comma 1 e per ciascuna tornata biennale **annuale**, non sia sufficiente a coprire integralmente la spesa sulla base dei dipendenti che hanno superato la selezione, di cui agli articoli 4 e 5, la somma necessaria -su base annua- verrà integrata per il 50% a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000 e per il 50% con risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione. L'importo dell'integrazione a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000, verrà determinato a conclusione della procedura di selezione, dopo che la Commissione esaminatrice avrà elaborato l'elenco del personale che ha diritto alla progressione orizzontale. (nota: non si applica alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009)
3. Qualora il budget, così come determinato nel comma 1 e per ciascuna tornata biennale **annuale**, sia superiore a quello necessario a coprire integralmente la spesa sulla base dei dipendenti che hanno superato la selezione, di cui agli articoli 4 e 5, la differenza -su base annua- tra la somma a disposizione e il costo annuo verrà accantonata e sommata al budget utile per la tornata successiva.
4. Gli importi di cui al comma 3, accantonati -su base annua- e relativi ad anni precedenti la decorrenza economica e giuridica della successiva tornata, saranno utili per integrare eventuali carenze di risorse della futura progressione fino ad esaurimento. In tal caso l'integrazione di cui al comma 2 avverrà solo per l'importo residuo e/o a partire dall'anno in cui le somme così destinate saranno state utilizzate. (nota: non si applica alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009)
5. In prima applicazione, l'importo di Euro 150.381,26 -su base annua- pari allo 0,3% del monte salari 2001 con decorrenza 01.01.2003 (art.41, comma 3 del CCNL 27.01.2005) sarà destinato come segue. La quota relativa all'anno 2005 sarà inclusa nel budget a disposizione per le progressioni economiche con decorrenza 01.01.2005

e la quota relativa agli anni 2003 e 2004, pari a Euro 300.762,51, verrà utilizzata per l'incremento dello stesso budget in riferimento agli anni 2005 e 2006. A decorrere dall'esercizio 2007, la somma necessaria verrà integrata per il 50% a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000 e per il 50% con risorse aggiuntive messe a disposizione dall'Amministrazione. (nota: non si applica alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009)

6. Le parti si impegnano, a decorrere dalla prossima tornata, ad individuare altre fonti di finanziamento nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL. In mancanza di accordo tra la parti si applica quanto disposto al comma 2. (nota: non si applica alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009)

Articolo 9

Disposizioni finali

1. Qualora le integrazioni a valere sulle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 9.8.2000, dovessero comportare complessivamente un abbattimento dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi superiore al 50%, con riferimento all'attuale entità dello stanziamento, le parti concordano di sospendere l'efficacia dell'accordo e di incontrarsi per discutere circa l'opportunità di rivederne le modalità di attuazione. (nota: non si applica alle procedure di progressione economica all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2008 e al 31/12/2009)

Pisa, 16/11/2005

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

IL RETTORE

f.to Marco Pasquali

CGIL/FLC

f.to Daniela Fabbrini

CISL/UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL /PA

f.to Antonio Vigo

CONFSAL/SNALS UNIVERSITÀ - CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi