

**Ipotesi di “ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
PER IL TRIENNIO 2016-2018 E SUI CRITERI GENERALI”**

Il giorno 14 ottobre 2016 presso l'Università degli Studi di Parma si riuniscono la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale;

visto il 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;

visti gli articoli 79, 81, 82, 87, 88 del citato CCNL;

visto 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;

viste le note del Ministro dell'Economia e delle Finanze, prot. n. 17635 del 27.02.2014, dell'ARAN prott. n. 12333 e n. 12334 dell'11.07.2014 e della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 63259 dell'11.11.2014 che hanno fornito indicazioni in merito alle progressioni economiche orizzontali (PEO);

visto l'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009;

visto il C.C.I. del 2015 nella parte relativa all'avvenuto stanziamento di risorse finalizzate alle PEO, risorse che non sono state assegnate e vengono incluse come residuo disponibile sullo stanziamento PEO del 2016;

condivisa e ravvisata l'opportunità di avviare, nell'anno 2016, nel rispetto dei parametri legali richiamati sopra, un programma triennale di progressioni economiche orizzontali (PEO) che si attuerà negli anni 2016, 2017 e 2018, destinando alle PEO nel C.C.I. 2016 risorse pari ad Euro 450.000,00 (che consente una previsione di accesso massimo pari a circa il 60% del personale). Si concorda inoltre, compatibilmente con la presenza delle effettive risorse finanziarie debitamente certificate, di destinare nell'ambito del C.C.I. 2017 un importo pari a Euro 160.000,00 e nel C.C.I. del 2018, alle medesime condizioni e presupposti richiamati, di destinare per tale anno ulteriori risorse finalizzate;

ritenuto tra l'altro opportuno addivenire ad un testo unico aggiornato e semplificato dei criteri generali di selezione;

Art. 1

Programmazione delle progressioni

Le procedure di selezione per le progressioni orizzontali (PEO) all'interno delle categorie B, C, D, EP per il triennio 2016-2017-2018 ai sensi dell'art. 79 comma 2) del CCNL vigente saranno effettuate attenendosi ai criteri generali contenuti nel presente accordo.

Art. 2

Personale interessato

Ai fini della partecipazione alle progressioni economiche orizzontali, gli interessati devono aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore (art. 79 CCNL 2006-2009) e senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione del servizio, a meno che il procedimento non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (art.82 CCNL 2006-2009); l'inquadramento decorre dal 1° gennaio di ciascun anno previsto dall'Accordo e i requisiti devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente all'inquadramento stesso e devono essere gli stessi al momento della scadenza del bando.

Art. 3

Criteri generali di selezione

La valutazione sarà effettuata dall'Amministrazione in coerenza con quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 2006-2008 e dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, secondo i seguenti criteri generali di selezione:

<i>Indicatori</i>	<i>Categorie e punteggi massimi</i>			
	B	C	D	EP
a) Formazione	20	20	20	20
b) Qualità della prestazione collettiva e individuale	20	25	30	35
c) Anzianità di servizio*	18	15	13	10
d) Anzianità nella posizione economica*	42	40	37	35
Totali	100	100	100	100

*Il computo totale dell'anzianità di servizio, nella categoria e nella posizione economica tiene conto, al netto degli interventi sospensivi della carriera, dei periodi sia a tempo determinato sia indeterminato nel comparto.

- a) **Formazione:** per le PEO attivate nel 2016 si concorda di attribuire il punteggio massimo (20 punti) a tutti i dipendenti che abbiano frequentato un minimo di due corsi di formazione di cui almeno uno obbligatorio nel biennio 2014-2015. Per le PEO successive, si concorda di attribuire il punteggio massimo (20 punti) a tutti i dipendenti che abbiano frequentato un minimo di due corsi di formazione di cui almeno uno obbligatorio (fra cui i corsi di educazione continua in medicina ECM e sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.) nel periodo compreso fra la data dell'ultimo inquadramento PEO fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Coloro che essendo stati convocati ad almeno due corsi ne abbiano frequentato solo uno avranno diritto a 10 punti.

In ogni caso, non saranno valutati i corsi/esami superati nell'ambito del percorso formativo/ordinamento di un corso di studio. I responsabili delle strutture si impegnano a garantire principi di rotazione nell'accesso alla formazione del personale.

- b) **Qualità della prestazione collettiva e individuale:** La valutazione delle prestazioni è ricavata d'ufficio dall'amministrazione sulla base del Sistema di valutazione della Performance dell'Ateneo ed in particolare il punteggio ottenuto nella valutazione della prestazione individuale e del comportamento organizzativo nel biennio precedente quello di riferimento. Il punteggio sarà articolato come sotto:

Personale con incarichi o funzioni

1	>di 75	100%
2	≥di 50-75	50%
3	<di 50	0%

Personale senza incarichi o funzioni

1	>di 16	100%
2	≥di 10-16	50%
3	<di 10	0%

Per il personale assunto a seguito di mobilità, proveniente da altro Ateneo, la valutazione della "Qualità della prestazione collettiva e individuale", sarà determinata presso l'Università degli Studi di Parma nel periodo di riferimento.

c) **Anzianità di servizio:** Verrà valutata l'anzianità di servizio prestato, senza essere incorsi nel biennio di riferimento 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.

L'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

L'anzianità di servizio verrà computata attribuendo 0,5 punti per ogni anno di anzianità per tutte le Categorie (considerando per anno pieno l'eventuale frazione di anno superiore a 180 giorni) così come precisato nella tabella di cui sopra.

Il servizio valutabile è esclusivamente quello prestato presso l'Università degli Studi di Parma o in altri Atenei pubblici. I periodi con rapporto di lavoro a tempo determinato verranno considerati solo se prestati nella medesima Categoria di assunzione in ruolo, senza interruzione rispetto al periodo all'assunzione a tempo indeterminato.

d) **Anzianità nella posizione economica:** all'anzianità nella posizione economica sarà applicato un coefficiente al fine di valorizzare altresì il tempo di permanenza del dipendente nelle ultime tre posizioni economiche; per la categoria EP si applicherà la permanenza nella posizione economica senza alcun correttivo.

Se la permanenza economica è uguale a due anni il punteggio finale è pari a 1 senza applicazione della tabella sottostante; per le anzianità nella posizione economica superiore ai due anni si applicano i calcoli previsti nella tabella fino al raggiungimento del punteggio massimo:

Anzianità nella posizione economica	Moltiplicatore applicato nelle categorie B-C-D
Anni nella posizione attuale	4
Anni nella posizione precedente	2,8
Anni nella seconda posizione precedente	0,8
Anni nella terza posizione precedente	0,1

Art. 4

Procedura

La procedura di selezione è definita nell'apposito bando approvato con atto del Direttore Generale che verrà pubblicato on line sul portale di Ateneo.

Un'apposita commissione, nominata dal Direttore Generale e composta da tre componenti fra cui:

- Dirigente dell'Area personale e organizzazione o un suo delegato
- Responsabile della U.O. personale TA

più un segretario che effettua la valutazione delle domande e dei titoli allegati e predisporre un motivato verbale di approvazione della graduatoria. La graduatoria è approvata con atto del Direttore Generale.

La graduatoria di merito, differenziata secondo le categorie contrattuali, sarà predisposta dall'Amministrazione secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato per ciascun dipendente, sulla base delle dichiarazioni rese dai candidati in relazione alle previsioni del bando e sarà approvata con Decreto del Direttore Generale, pubblicato on line sul portale trasparenza.

L'amministrazione procederà alla verifica dei dati autocertificati dai candidati ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 nei confronti dei vincitori delle selezioni. Qualora dal controllo sopra indicato emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, la progressione è annullata d'ufficio e sono avviate le procedure previste in relazione alle false attestazioni.

La graduatoria esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili che vengono definite e ripartite secondo i presenti criteri e quanto previsto e finalizzato nei C.C.I. di Ateneo delle relative annualità.

I candidati saranno collocati nella graduatoria della categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo espresso fino a due decimali; a parità di punteggio avrà diritto di precedenza:

- chi ha fatto meno progressioni economiche orizzontali nella categoria;
- il più anziano anagraficamente.

Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16 ottobre 2008, gli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore saranno effettuati con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, inteso come anno di approvazione della graduatoria.

Il nuovo inquadramento determina l'azzeramento dei punteggi cumulati utilizzati ai fini della selezione che non sono impiegabili in ulteriori progressioni con eccezione dell'anzianità di servizio.

Le parti si riservano di verificare il contenuto del presente accordo negli anni successivi.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile, previa acquisizione del previsto parere da parte del Collegio dei revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo 165/2001.

Le parti si impegnano ad incontrarsi al verificarsi delle condizioni previste nell'Accordo.

Parma, _____ 2016

Per la delegazione di Parte Pubblica:

Prof. Ovidio BUSSOLATI _____

Dott. Gianluigi MICHELINI _____

La delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U.:

BALLERINI Andrea _____

BARCHI Luca _____

BOZZETTI Mario _____

CAVAZZINI Giovanna _____

CECCATO Evelina _____

DELMAESTRO Sonja _____

FERRARI Franco _____

FERRARO Gabriella _____

GHILLANI Mario _____

GIUDICE Giampietro _____

SCOPELLITI Caterina _____

TESTA Michele _____

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

SACCANI Simone _____

Sindacato Flc CGIL

TAGLIAVINI Patrizia
Sindacato CISL

MANINI Maurizio
Sindacato UIL

NORI Vincenzo
Sindacato CISAPUNI

MARMIROLI Daniela
Sindacato CSA della CISAL

su designazione Sindacato U.S.B. P.I.