



3

Università degli Studi di Bari
Aldo Moro

In data 11.02.2013, presso il Rettorato dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, la
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA e LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI
PARTE SINDACALE

STIPULANO

L'ALLEGATO CONTRATTO INTEGRATIVO STRALCIO

IN MATERIA DI

*"PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA"*

LE DELEGAZIONI TRATTANTI

- *Delegazione di parte pubblica*

Avv. Gaetano Prudente

Direttore Generale

- *Delegazione di parte sindacale*

- FLC/CGIL

sig. Luigi Renna

sig. Giambattista Colella

- CISL UNIVERSITA

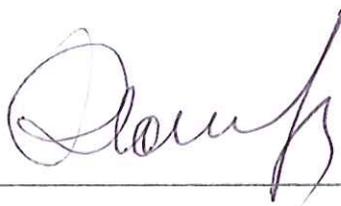
dott. Tommaso Gelao

sig. Roberto Filippo

- UIL RUA

sig. Michele Poliseno

- CONFSAL FEDERAZIONE
SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI
sig. Rocco Campobasso
dott. Vincenzo Rossiello

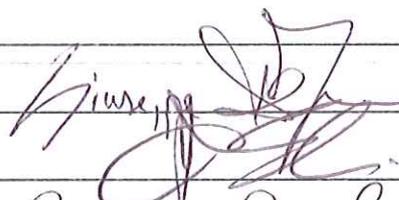
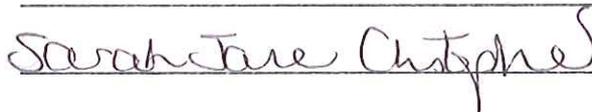


- CSA DI CISAL UNIVERSITA'
dott. Franco Meriello

- USB PI
sig. Francesco Di Pietro
sig. Francesco Rossiello
sig. Michele Ciliberti

- Rappresentanza Sindacale Unitaria

sig. Antonucci Salvatore
sig. Campanella Ciro
sig. Campobasso Rocco
dott.ssa Christopher Sarah
dott. Carella Nicola
sig. Casamassima Giuseppe
sig. De Frenza Giuseppe
sig. D'Elia Michele
dott.ssa De Rosas Carmen
dott.ssa Teresa Fiorentino
sig. Sergio Garganese
sig.ra Luisi Chiara
sig. Lardo Francesco
dott. Benedetto Mastropietro
dott.ssa Papa Giovanna



Carmen De Rosas

Teresa Fiorentino

Sergio Garganese



sig. Renna Luigi Edoardo

sig. Rossiello Francesco

dott. Scalise Maurizio

Maurizio Scalise

AR

My
AR

AR

AR

AR

AR



Università degli Studi di Bari
Aldo Moro

CONTRATTO INTEGRATIVO STRALCIO
IN MATERIA DI

**"PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA"**

ART. 1

(Progressioni economiche)

Il presente contratto integrativo disciplina i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

L'attivazione delle relative procedure avverrà previo apposito avviso del Direttore Generale, da pubblicare sul sito dell'Università e nei limiti delle risorse all'uopo destinate. Per tutto quanto non specificato nel presente contratto, si rimanda al predetto avviso.

Ai sensi della Legge 30.7.2010, n. 122, di conversione del Decreto Legge 31.5.2010, n. 78, le progressioni economiche, fino a tutto il 2013, potranno avere effetti esclusivamente giuridici. Tanto, fatta salva diversa disposizione normativa.

ART. 2

(Personale interessato)

Alle procedure selettive può partecipare il personale a tempo indeterminato, nonché il personale a tempo determinato in servizio alla data di presentazione della domanda di partecipazione, che abbia maturato, alla data di decorrenza della progressione economica di cui al precedente articolo, 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza. Per il personale a tempo determinato, i due anni di servizio effettivo devono essere stati svolti senza soluzione di continuità.

ART. 3

(Criteri selettivi)

Nell'ambito di tutte le categorie, la selezione avviene sulla base della valutazione di titoli, per un punteggio massimo pari a 100.

ART. 4

(Titoli valutabili)

I titoli valutabili attengono ai seguenti indicatori ponderati:

- A) formazione certificata e pertinente;
- B) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa;
- C) qualità delle prestazioni individuali;
- D) anzianità di servizio prestato;
- E) titoli culturali e professionali;
- F) permanenza nella posizione economica della categoria.

I titoli riconducibili ai suddetti indicatori, fatto salvo quello di cui alla lettera A), devono essere posseduti alla data di decorrenza della progressione economica.

ART. 5

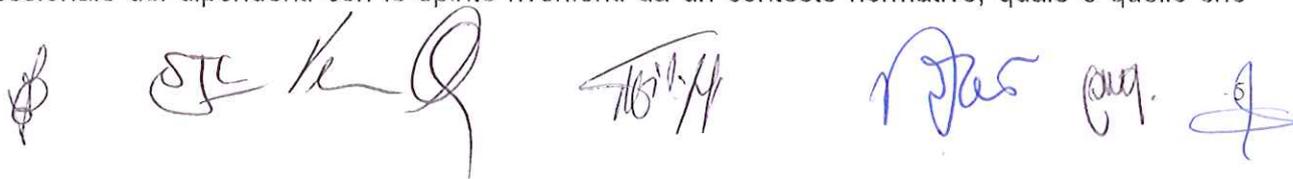
(Indicatori titoli valutabili)

La selezione dei titoli viene effettuata tenendo conto dei seguenti pesi percentuali massimi:

TITOLI	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
A) Formazione certificata e pertinente	20	15	15	15
B) Arricchimento professionale	10	16	15	15
C) Qualità prestazioni individuali	10	15	16	15
D) Anzianità di servizio	20	12	12	10
E) Titoli culturali e professionali	10	12	12	15
F) Permanenza nella posizione economica	30	30	30	30
TOTALE	100	100	100	100

Nell'ambito di ciascuno dei pesi, come sopra individuati, sono definiti i seguenti punteggi:

A) **Formazione certificata e pertinente**, con valutazione finale. L'Amministrazione provvederà ad organizzare, con modalità a distanza, un apposito corso di formazione con prova finale, che determinerà il punteggio. Il corso si ispirerà a criteri tesi ad armonizzare l'arricchimento professionale dei dipendenti con le spinte rivenienti da un contesto normativo, quale è quello che



interessa le università, in sempre più rapida evoluzione. Il livello di approfondimento delle tematiche oggetto di formazione sarà proporzionato al grado di autonomia e di responsabilità richiesto dalla categoria di appartenenza. La tipologia delle tematiche sarà diversificata a seconda dell'area di appartenenza. Al fine di consentire – da parte di ciascun partecipante – il monitoraggio del livello di apprendimento e di approfondimento degli argomenti trattati, sarà prevista – in itinere – una fase di autovalutazione.

L'Amministrazione predisporrà forme di sostegno all'apprendimento finalizzate alla fruibilità del materiale didattico e dei test di autovalutazione

B) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa. L'arricchimento professionale deve risultare da:

1) attribuzione formale di incarico di responsabilità di posizione organizzativa e/o di funzione specialistica e di responsabilità. Sono riconosciuti fino ad un massimo di 3 punti per ciascun anno di svolgimento dell'attività;

2) partecipazione a gruppi di lavoro, ivi compresi gruppi per progetti di ricerca e/o di studio, finalizzati al conseguimento di specifici obiettivi, nonché partecipazione a commissioni e/o organismi formalmente costituiti, a condizione che il dipendente non sia componente di Organi centrali di governo o Dirigente Sindacale, e incarico di componente e/o segretario di commissioni d'indagine. E' riconosciuto fino ad un massimo di punti **0,5** per ciascuna partecipazione, attività di supporto ed incarico, espletati nei 5 anni antecedenti la data di decorrenza della progressione economica.

La relativa formalizzazione deve risultare da atto del Rettore o Direttore Generale o Organo monocratico competente, oppure da delibera di Organo collegiale, ove presente. Nel caso di gruppi per progetti di ricerca e/o di studio, la formalizzazione deve risultare da documentazione progettuale approvata dal Soggetto competente (Ente finanziatore, Comitato Etico), attestante la composizione del gruppo medesimo.

C) Qualità delle prestazioni individuali. La qualità delle prestazioni individuali sarà dichiarata dal Responsabile della Struttura di afferenza del dipendente, o, ove previsto, dall'Organo Collegiale, tramite apposita scheda individuale, corredata di linee guida per la redazione, definite dal Direttore Generale, che faccia riferimento ai seguenti parametri, differenziati per Categoria:

Categoria B:

a) puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti attribuiti, in termini di affidabilità, tempestività e competenza – punteggio da **0,92** a **2,75**, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;

b) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi – punteggio da **0,75** a **2,25**, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;

c) grado di interazione con colleghi e superiori – punteggio da **0,75** a **2,25**, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;

d) qualità dei rapporti con l'utenza – punteggio da **0,92** a **2,75**, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli.



Categoria C:

- a) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, in termini di affidabilità, tempestività e competenza – punteggio da 1,17 a 3,5, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- b) capacità di rispetto delle priorità – punteggio da 1,17 a 3,5, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- c) capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi – punteggio da 1,33 a 4, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- d) capacità di rapportarsi all'utenza – punteggio da 1,33 a 4, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli.

Categoria D:

- a) capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi – punteggio da 1,33 a 4, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- b) capacità di identificare le priorità e di assegnare, ove responsabile di posizione organizzativa, compiti e funzioni con chiarezza – punteggio da 1,83 a 5,5, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- c) capacità di conseguire uno specifico risultato in termini di affidabilità, tempestività e competenza – punteggio da 1,17 a 3,5, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- d) capacità di aggiornarsi e di informare superiori e/o collaboratori in merito a cambiamenti significativi del contesto – punteggio da 1 a 3, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli.

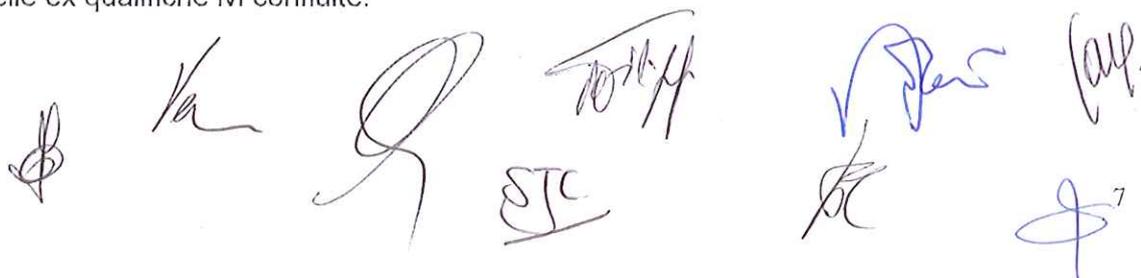
Categoria EP:

- a) capacità di cooperazione ed integrazione nell'ambito di processi gestionali di altre Strutture – punteggio da 1,08 a 3,25, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- b) capacità di *problem solving* anche attraverso adeguato aggiornamento – punteggio da 1,25 a 3,75, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- c) capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e, ove responsabile di posizione organizzativa, di assegnare compiti e funzioni con chiarezza – punteggio da 1,25 a 3,75, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli;
- d) capacità di conseguire risultati in termini di affidabilità, tempestività e competenza – punteggio da 1,42 a 4,25, sulla base di una scala di valutazione a quattro livelli.

D) Anzianità di servizio prestato. L'anzianità di servizio prestato è valutata purché il dipendente non sia incorso, nei due anni precedenti la data di decorrenza della progressione economica, in sanzioni più gravi del rimprovero verbale e in misure cautelari di sospensione dal servizio.

Per ogni anno di servizio, eccedente quelli necessari per l'ammissione alle procedure selettive, o frazione superiore a mesi sei, è riconosciuto un punteggio pari a 0,5.

Per il personale della categoria EP, è considerato il solo servizio maturato nella stessa categoria e nelle ex qualifiche ivi confluite.



A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered and vary in style, including some that appear to be initials like 'STC' and others that are more cursive or stylized.

E) **Titoli culturali e professionali.** Sono titoli culturali e professionali, cui è riconosciuto il seguente punteggio:

- 1) titoli di studio superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla Categoria di appartenenza: diploma di scuola secondaria superiore, 1 punto cadauno; diploma di laurea triennale / diploma universitario, 2 punti cadauno; diploma di laurea ante D.M. n. 509/99, 5 punti cadauno; diploma di laurea magistrale, 3 punti cadauno; diploma di laurea magistrale a ciclo unico, 5 punti cadauno; dottorato, master di II livello, specializzazione, 2 punti cadauno; master di I livello di durata pari ad almeno un anno accademico, corso di alta formazione o corso di perfezionamento di durata pari ad almeno un anno accademico: 1 punto cadauno;
- 2) partecipazione a corsi o seminari inerenti alla tipologia di attività lavorativa espletata: 0,1 punti cadauna;
- 3) pubblicazioni inerenti alla tipologia di attività lavorativa espletata: 1 punto cadauna;
- 4) collaborazioni in pubblicazioni inerenti alla tipologia di attività lavorativa espletata: 0,3 punti cadauna;
- 5) assunzione nella categoria di appartenenza e/o idoneità nella categoria/qualifica superiore, a seguito di concorso pubblico: 0,5 punti cadauna.
- 6) abilitazione all'esercizio della professione, se congruente con l'attività lavorativa espletata: 2 punti cadauna;
- 7) abilitazione all'esercizio della professione: 1 punto cadauna;

I titoli di cui ai punti da 2) a 4) sono valutabili solo se conseguiti nei 5 anni antecedenti la data di decorrenza della progressione economica.

F) **Permanenza nella posizione economica della categoria**

La permanenza nella posizione economica della categoria è riconosciuta secondo quanto di seguito riportato:

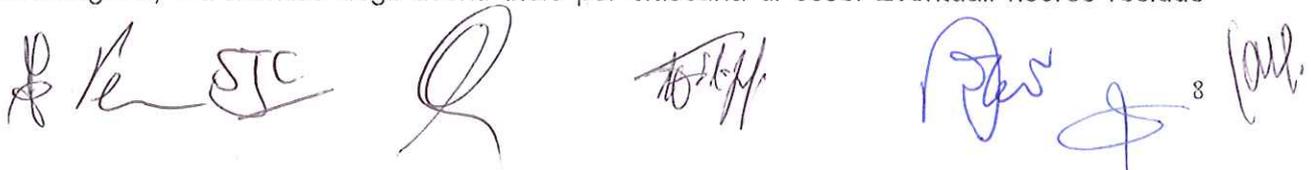
- per due anni di permanenza nella posizione economica di appartenenza: punti 0;
- per tre anni di permanenza nella posizione economica di appartenenza: punti 10;
- per quattro anni di permanenza nella posizione economica di appartenenza: punti 20;
- per cinque o più anni di permanenza nella posizione economica di appartenenza: punti 30.

ART. 6

(Criteri di utilizzo delle risorse)

I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero massimo consentito dalle risorse a ciò finalizzate per gli anni 2011, 2012 e 2013. Ai fini dei passaggi, è attribuito per ciascuna categoria un importo fisso calcolato sulla base del seguente metodo:

Il totale disponibile, decurtato del costo totale per i passaggi da B1 a B2, è diviso in due quote di pari importo. La prima metà è ripartita in parti uguali per le quattro categorie. La seconda metà è ripartita secondo il rapporto percentuale tra il numero totale degli aventi titolo, con riferimento a tutte le categorie, e il numero degli aventi titolo per ciascuna di esse. Eventuali risorse residue



complessive saranno destinate ad attribuire la posizione economica superiore a partire dal personale appartenente alla categoria B.

A parità di merito, costituisce titolo di preferenza la maggiore anzianità di servizio.

La spesa correlata è indicata nell'apposita relazione tecnico finanziaria predisposta dal Dipartimento Gestione Risorse Finanziarie.

ART. 7

(Personale in servizio presso strutture convenzionate con il S.S.N.)

Nelle more dell'applicazione degli articoli 64 e seguenti del CCNL, al personale conferito in convenzione con il S.S.N. è consentita la partecipazione alle prove selettive, in via transitoria e salvo successivo eventuale recupero dei miglioramenti economici derivanti.

ART. 8

(Durata)

Il presente contratto ha efficacia per l'anno 2013 e fino a stipula di successivo contratto integrativo nella stessa materia.