



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**CONTRATTO INTEGRATIVO RIGUARDANTE
CRITERI DI SELEZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA
CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
AI SENSI DELL'ART.82 DEL CCNL 16.10.2008**

Sottoscritto in data 17.6.2019

Il giorno 17 del mese di GIUGNO dell'anno 2019, alle ore 9,30, presso una sala del Rettorato, si sono riunite le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Riccardo FERRETTI (*Presidente*)
Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*)

R.S.U., nelle persone di:

Imbore
GIANUCA TOSETTO
ELVIRA DI IASIO
NARO PETTENUZZO
STANISLAO BELLAMINI
GIUSEPPE GATTI

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Dott.ssa Leonarda Troiano FLC-CGIL
Sig. Michele Ciocca CISL-Scuola
Sig. Primo Preti Fed. UIL-Scuola R.U.A.
Dott.ssa Carmen Martino S.N.A.L.S. – Conf.S.A.L.

sottoscrivono il presente contratto integrativo riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art.82 del CCNL 16.10.2008 ed art.63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018.

Nell'ambito della stessa le parti, in conformità alle disposizioni vigenti, hanno preso atto e confermato le disposizioni già contenute nel regolamento sottoscritto in data 27.2.2014, in particolare degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, e hanno raggiunto un accordo nel presente regolamento in merito alla disciplina contenuta negli artt. 7, 8, 9.

PREMESSE

VISTO l'art.4 – comma 2 – lett. a) del CCNL 2006/9;

[Handwritten signatures and initials]



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

VISTO che l'art.4 – comma 2 – lett. c) del CCNL 2006/2009 prevede che: *“La contrattazione collettiva si svolge sulle seguenti materie: (...) c) i criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art.82, comma 1”*;

VISTO l'art. 79 *“Progressione economica all'interno della categoria”* del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.82 *“Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria”* del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.88, comma 2, lett. a) del CCNL 2006/2009;

VISTO l'art.6 del CCNL 2008/9;

VISTO il decreto legislativo n.150 del 27.10.2009 e s.m.i.;

VISTO l'art.63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018;

VISTO l'art. 65 – comma 2 lett e) del CCNL 19.4.2018;

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo del 10.5.2019 riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art.82 del CCNL 16.10.2008 ed art.63 – comma 2 lett. f) del CCNL 19.4.2018;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 24.5.2019 con la quale è stata approvata detta ipotesi di contratto integrativo e si è autorizzata la parte pubblica a sottoscrivere il contratto integrativo predetto, fatti salvi gli adempimenti di cui all'art. 55 del Dec. Leg.vo 150/2009 (acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti di Ateneo);

VISTA la nota direttoriale del 21/05/2017, Prot.n. 94835, con la quale detta ipotesi di contratto integrativo unitamente alla relazione illustrativa ed a quella tecnico-finanziaria è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti di Ateneo al fine di acquisirne apposita certificazione, ai sensi dell'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009 ed art.7 – comma 8 – del CCNL 19.4.2018;

VISTO il verbale del collegio dei revisori dei conti del 31.05.2019, con il quale detta ipotesi di contratto integrativo è stata certificata positivamente unitamente alla certificazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2019;

MODIFICHE AL REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA

Le parti,
CONSIDERATO CHE in data 19.4.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL;

CONSIDERATO CHE gli artt.63 – comma 2 lett. f) ed art. 65 comma 2 lett e) del CCNL 19.4.2018 prevedono lo stanziamento di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B C D ed EP per importi rispettivamente pari ad euro 18.432,17 ed euro 1.299,66;



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

VALUTATI GLI ESITI DELLE procedure di progressione economica all'interno della categoria svolte nei precedenti anni;

CONSIDERATO CHE le risorse da assegnare alle procedure in argomento sono limitate e consentono avanzamenti ad una percentuale molto limitata di dipendenti;

RITENUTO OPPORTUNO adottare criteri che consentano una ripartizione degli incrementi stipendiali in modo equo e con uguali opportunità per tutti i dipendenti;

CONSIDERATO CHE le politiche di contenimento delle assunzioni e della spesa complessiva sul personale, nonché l'impossibilità di incremento delle risorse del trattamento accessorio non hanno consentito in questo ultimo decennio di garantire un'adeguata ed equa crescita professionale per tutti i dipendenti;

decidono in via transitoria di sospendere e modificare alcuni articoli del regolamento riguardante i criteri di selezione ai fini della progressione economica interna alla categoria del personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art.82 del CCNL 16.10.2008 sottoscritto in data 27.2.2014 come segue:

Articolo 7
(Criteri di selezione)

1. I meccanismi selettivi si realizzano mediante la formulazione di graduatorie di merito, suddivise per categoria contrattuale ed ulteriormente ripartite in due parti: la prima destinata al personale di Area amministrativo-contabile/gestionale e di Area dei servizi generali e tecnici e la seconda destinata al personale delle restanti Aree professionali.
2. Al fine di poter redigere le predette graduatorie finalizzate ai passaggi all'interno delle categorie sono utilizzati i seguenti indicatori ponderati:
 - a) Formazione **pertinente** ;
 - b) **arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con particolare riguardo:
 - b1) alla capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico professionali: desumibile dagli incarichi espletati dal dipendente;
 - b2) alla capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori.
 - c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo: alla capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, dei servizi amministrativi, tecnici e bibliotecari, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi.
 - d) **Anzianità di servizio prestato nella categoria**;
 - e) **Valutazione sospesa**
3. Le valutazioni dell'indicatore di cui ai punti b2) e c) vengono effettuate dal Responsabile di Struttura, sentiti i responsabili delle unità organizzative, tenuto conto, altresì, della documentazione eventualmente prodotta dall'interessato (elenco attività svolte).

Se la valutazione ha esito "non positivo", va accompagnata da un'adeguata e documentata motivazione redatta dal Responsabile della Struttura.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'B' on the left, and various initials like 'M', 'Gbr', 'CF', 'W', 'M', 'F' on the right.]



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

4. La valutazione degli indicatori di cui ai punti a), b1), d) viene effettuata da due Commissioni valutative di cui una per il personale dell'Area amministrativo-contabile/gestionale e dell'Area dei servizi generali e tecnici e l'altra per il personale delle restanti Aree. Dette Commissioni, nominate con Decreto del Direttore Generale, sono composte da tre membri di cui un Presidente e due componenti, uno dei quali con funzioni di segretario.
5. Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori definiti nel comma 1 vengono riservati i seguenti punteggi massimi:

INDICATORI	CATEGORIA			
	B	C	D	EP
<i>a) FORMAZIONE</i>	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 20
<i>b) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE</i>	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 15
<i>c) QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI</i>	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 30
<i>d) ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESTATO NELLA CATEGORIA</i>	Fino a 35	Fino a 35	Fino a 35	Fino a 35
<i>e) TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI</i>	Fino a 15	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 30

6. Al termine di tali procedure selettive i passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori saranno disposti nel numero consentito dalla disponibilità di risorse destinate, ai sensi dell'art.4, a ciascuna graduatoria di merito prevista al comma 1.

Articolo 8 (Procedimento)

1. La Direzione Risorse Umane provvede ad individuare, in conformità al vigente CCNL e al presente Regolamento, gli aventi diritto a partecipare, inserendoli in un apposito elenco e l'Ufficio Selezione a predisporre il bando di selezione che viene emanato con Decreto del Direttore Generale.
2. Le domande devono essere presentate **entro il termine stabilito dal bando** all'Ufficio Selezione ed Assunzione del Personale. L'ufficio Selezione provvede ad inoltrare (per i fini di quanto previsto all'art.7 – comma 3) la scheda di valutazione ai Responsabili delle strutture di appartenenza del candidato, che, sulla base dei criteri indicati nell'Allegato A, che costituisce parte integrante del presente Regolamento, procederanno all'attribuzione del punteggio di cui alle lettere b2) e c) dell'art. 7, n. 2.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones below.



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

3. I Responsabili delle Strutture **entro quindici giorni dalla scadenza del ricevimento delle domande** trasmettono all'Ufficio Selezione ed Assunzione del Personale, **le schede di valutazione del personale**, complete del punteggio attribuito in relazione all'Allegato A lettere b2) e c).
4. Le Commissioni predette, **entro novanta giorni dalla ricezione della documentazione, provvedono all'attribuzione dei punteggi** di cui alle lettere a), b1), d) attenendosi ai criteri di valutazione individuati negli Allegati A e B, che costituiscono parte integrante del presente Regolamento, e sono tenute a trasmettere la documentazione completa all'Ufficio Selezione ed Assunzione del Personale per la pubblicazione delle graduatorie finali.
5. **Nella predisposizione delle graduatorie, in caso di parità di punteggio, la precedenza è da attribuire al dipendente con il livello economico inferiore; in caso di parità di posizione economica, avrà la precedenza il candidato con maggiore anzianità nella stessa in caso di ulteriore parità avrà precedenza il dipendente più anziano di età.**
6. **Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, il dipendente, in relazione ai punteggi di cui alle lettere a), b1), d) dell'art.7 attribuiti dalle Commissioni predette, può presentare le proprie osservazioni all'Ufficio Selezione ed assunzione del personale che, sulla base delle osservazioni pervenute, ha il potere in autotutela di riconvocare le predette Commissioni le quali riesamineranno ed eventualmente modificheranno i punteggi assegnati nei trenta giorni successivi.**
7. Il dipendente può impugnare di fronte all'autorità giudiziaria competente le decisioni delle Commissioni Valutative.

Articolo 9
(Decorrenza)

1. Le modifiche al presente Regolamento entrano in vigore, in via transitoria, dalla data del 1.1.2019.

5



ALLEGATO A
VALUTAZIONE DI CUI ALL'ART.7 – COMMA 2
PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE
Indicatore B) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore B	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 15
Indicatore B1	Fino a 12	Fino a 15	Fino a 12	Fino a 9
Indicatore B2 (vedi schede suddivise per categ. contrattuale)	Fino a 8	Fino a 10	Fino a 8	Fino a 6

DESCRIZIONE INDICATORE B1):

Parametri :

capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico professionali: INCARICHI SVOLTI DAL DIPENDENTE

CATEGORIA CONTRATTUALE	CATEG EP	CATEG. B C D
1. incarichi speciali universitari:	a) 0,4 punti per ogni incarico riguardante la partecipazione a gruppi di lavoro o per incarichi speciali conferiti dal Consiglio di Amministrazione e/o da atto del Direttore Amministrativo/Generale, Decreto Rettorale, atto ufficiale dei Consigli delle strutture decentrate e dei Dirigenti; b) 0,15 (per ogni mese di durata dell'incarico) per incarichi comportanti l'attribuzione di una posizione altamente strategica (ex artt.75 e 76 del CCNL 16.10.2008).	a) 0,2 punti per ogni incarico riguardante la partecipazione a gruppi di lavoro o per incarichi speciali conferiti dal Consiglio di Amministrazione e/o da atto del Direttore Amministrativo/Generale, Decreto Rettorale, atto ufficiale dei Consigli delle strutture decentrate e dei Dirigenti; b) 0,05 (per ogni mese di durata dell'incarico) per incarichi comportanti l'attribuzione di una posizione strategica di responsabilità (art.91 CCNL 16.10.2008)
2. partecipazione a commissioni di selezione del personale o di gara, o di collaudo.	0,2 in qualità di esperto; 0,1 in qualità di segretario	0,2 in qualità di esperto; 0,1 in qualità di segretario
3. Partecipazione e collaborazione alle indagini di ateneo finalizzate ad azioni di miglioramento (a decorrere dall'anno 2012)	0,05 punti per ogni indagine a cui si è partecipato	0,05 punti per ogni indagine a cui si è partecipato

- 1) Vengono valutati gli incarichi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 2) A decorrere dall'anno 2012 gli incarichi vengono valutati nel modo seguente:
 - a) Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati gli incarichi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a prominent signature with the number '6' above it.



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.;

- b) Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati gli incarichi **conseguiti, dalla data di inquadramento nella posizione economica, fino** al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.

3) Incarichi speciali universitari di cui alla lett. a) sopraindicata:

sono considerati tali quelli conferiti con atto ufficiale dell'amministrazione (come sopraindicato) e comportanti un'attività diversa ed ulteriore rispetto ai normali doveri d'ufficio, nonché dotati di un significativo grado di complessità e comportanti una certa autonomia. Possono essere valutati anche gli incarichi speciali conferiti con atto ufficiale dai Consigli delle Strutture e dei Dirigenti, purché adeguati alla categoria ed area di inquadramento.

Let. b) riguardante le categorie contrattuali C e D) : E' valutato l'incarico per funzioni strategiche di responsabilità che hanno dato luogo all'attribuzione della relativa indennità, nonché l'attribuzione di mansioni superiori.

Non sono valutati invece (**per tutte le categorie contrattuali**):

- i cd. "progetti finalizzati";
- gli incarichi di addetto antincendio/pronto soccorso e quello di addetto locale alla Prevenzione e referente locale per le attività di pertinenza del servizio tecnico;
- l'incarico svolto dal dipendente in conseguenza di carica elettiva (es. componente sindacale, RLS, componente del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex Comitato Pari Opportunità, componente della Consulta del Personale Tecnico-amministrativo ex Consiglio del Personale Tecnico-amm.vo ecc.) e quello di addetto alla contestazione e verbalizzazione delle sanzioni relative al divieto di fumo (Legge 584 del 1975)
- l'attività di vigilanza/assistenza prestata a qualunque titolo nell'Ateneo
- attività in qualità di delegato del Rettore (**per le categorie contrattuali EP e D**);
- l'incarico di segretario/componente nelle commissioni di concorso in quanto già retribuite

M. del

UT *del* *del* *del* *del*

UT

GG

M

A

J



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

EP

VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA

Indicatore B2)

Parametri:

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quello, se richiesto , di eventuali collaboratori.	Punteggio Assegnato Totale fino a 6 punti (1)
---	--

La capacità decisionale non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato 0 punti _____
Esprime un livello minimo accettabile di capacità decisionale. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeq. da 1 a 2 punti _____
Esprime un buon livello decisionale anche in contesti complessi.	Adeguato 3 punti _____
Esprime grande capacità decisionale anche in contesti complessi.	Più che Adeq. da 4 a 5 punti _____
Esprime eccellente capacità decisionale anche in contesti complessi.	Eccellente 6 punti _____

CATEGORIA D

VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA

Indicatore B2)

Parametri:

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quello, se richiesto , di eventuali collaboratori.	Punteggio Assegnato Totale Fino a 8 punt (2)
La capacità decisionale non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato da 0 a 1 punti _____
Esprime un livello minimo accettabile di capacità decisionale. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeq. da 2 a 3 punti _____
Esprime un buon livello decisionale anche in contesti complessi.	Adeguato da 4 a 5 punti _____
Esprime grande capacità decisionale anche in contesti complessi.	Più che Adeq. da 6 a 7 punti _____
Esprime eccellente capacità decisionale anche in contesti complessi.	Eccellente 8 Punti _____

(1) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva";

(2) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a otto l'esito della valutazione si intende "non positiva".

Handwritten signatures and initials:
WS, uf, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]



CATEGORIA C
VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA
Indicatore. B2)

Parametri:

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quello, se richiesto, di eventuali collaboratori.	Punteggio Assegnato Totale fino a 10 punti (3)
La cap. di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato a 0 a 3 punti
Esprime un livello minimo accettabile di capacità di pianificare e organizzare le attività. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeq. da 4 a 5 punti
Esprime un buon livello di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Adeguato da 6 a 7 punti
Esprime grande capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Più che Adeq. da 8 a 9 punti
Esprime eccellente capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Eccellente 10 Punti

CATEGORIA B
VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA

Indicatore B2)

Parametri:

capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro.	Punteggio Assegnato Totale fino a 8 punti (4)
La capacità di pianificare e organizzare le proprie attività non è adeguata alla posizione ricoperta.	Non adeguato da 0 a 1 punti
Esprime un livello minimo accettabile di capacità di pianificare e organizzare le proprie attività. Limitato è l'impiego di metodi e supporti.	Parz. Adeq. da 2 a 3 punti
Esprime un buon livello di organizzazione e pianificazione.	Adeguato da 4 a 5 punti
Esprime ottima capacità di pianificare e organizzare le proprie attività.	Più che Adeq. da 6 a 7 punti
Esprime eccellente capacità di pianificare e organizzare le proprie attività.	Eccellente 8 Punti

PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE
Indicatore C): QUALITA' DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore C	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 25	Fino a 30

(3) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva"

(4) Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva"

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a '9' in the center, and several other initials on the right.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

CATEGORIA CONTRATTUALE EP
Indicatore C)
VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA
(Qualità delle Prestazioni Individuali) Max Punti 30

Parametri:

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici, o dei servizi bibliotecari	Punteggio Assegnato
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 4 punti Adeguato da 5 a 7 punti Più che Adeg. da 8 a 9 punti Eccellente 10 Punti
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	Punteggio Assegnato
Dimostra capacità di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega, gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 4 punti Adeguato da 5 a 7 punti Più che Adeg. da 8 a 9 punti Eccellente 10 punti
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	Punteggio Assegnato
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 4 punti Adeguato da 5 a 7 punti Più che Adeg. da 8 a 9 punti Eccellente 10 punti

TOTALE PUNTI B2+C (1) _____

IL Responsabile della Struttura

1 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva."

10

[Handwritten signatures and initials]



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

CATEGORIA CONTRATTUALE D
Indicatore C)
VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA
(Qualità delle Prestazioni Individuali) Max Punti 25

Parametri:

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici, o dei servizi bibliotecari	Punteggio Assegnato
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 5 punti Più che Adeg. da 6 a 7 punti Eccellente 8 Punti
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	Punteggio Assegnato
Dimostra capacità di svolgere funzioni impicanti diverse soluzioni e di gestire eventuali funzioni di direzione e delega in modo equilibrato, motivando le persone. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 5 punti Più che Adeg. da 6 a 7 punti Eccellente 8 Punti
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	Punteggio Assegnato
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. da 2 a 3 punti Adeguato da 4 a 6 punti Più che Adeg. da 7 a 8 punti Eccellente 9 Punti

TOTALE PUNTI B2+C (2) _____

IL Responsabile della Struttura _____

2 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a otto l'esito della valutazione si intende "non positiva".

11



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

CATEGORIA CONTRATTUALE C
Indicatore C)
VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA
(Qualità delle Prestazioni Individuali)
Max Punti 20

Parametri:

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici, o dei servizi bibliotecari	Punteggio Assegnato
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. 2 punti Adeguato da 3 a 4 punti Più che Adeg. da 5 a 6 punti Eccellente 7 Punti
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	Punteggio Assegnato
Dimostra capacità di collaborazione e partecipazione gestendo attività inerenti procedure con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti. Dimostra, ove richiesto, capacità di gestire con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. 2 punti Adeguato da 3 a 4 punti Più che Adeg. 5 punti Eccellente 6 punti
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	Punteggio Assegnato
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. 2 punti Adeguato da 3 a 4 punti Più che Adeg. da 5 a 6 punti Eccellente 7 Punti

TOTALE PUNTI B2+C (3) _____

IL Responsabile della Struttura _____

3 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a sette l'esito della valutazione si intende "non positiva"

[Handwritten signatures and initials]



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

CATEGORIA CONTRATTUALE B

Indicatore C)

VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI STRUTTURA
(Qualità delle Prestazioni Individuali)

Max Punti 20

Parametri:

capacità di proporre soluzioni innovative capaci di costituire un miglioramento dell'offerta didattica, o dei servizi amministrativi, o dei servizi tecnici, o dei servizi bibliotecari	Punteggio Assegnato
Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia. Propone soluzioni nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. 2 punti Adeguato da 3 a 4 punti Più che Adeg. da 5 a 6 punti Eccellente 7 Punti
grado di coinvolgimento nei processi lavorativi.	Punteggio Assegnato
Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa, anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate. Dimostra capacità di identificarsi con le finalità della struttura	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. 2 punti Adeguato da 3 a 4 punti Più che Adeg. 5 punti Eccellente 6 Punti
attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi	Punteggio Assegnato
E' attento alle esigenze degli utenti; è in grado di rilevare i loro bisogni ed il livello del servizio richiesto; orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni, mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione.	Non adeguato da 0 a 1 punti Parz. Adeg. 2 punti Adeguato da 3 a 4 punti Più che Adeg. da 5 a 6 punti Eccellente 7 Punti

TOTALE PUNTI B2+C (4) _____

IL Responsabile della Struttura _____

4 Qualora il punteggio totale dei fattori di cui alle lett. b2) e c), risulti inferiore a **sette** l'esito della valutazione si intende "non positiva"

[Handwritten signatures and initials]



ALLEGATO B

VALUTAZIONE DI CUI ALL'ART. 7, comma 2 Lett. A), D) ed E)

**PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE
Indicatore A) FORMAZIONE**

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore A	Fino a 25	Fino a 20	Fino a 20	Fino a 20

DESCRIZIONE INDICATORE A): FORMAZIONE

Parametri:

Categoria Contrattuale	Categ EP D C		Categ B
Corsi , seminari convegni e congressi.	7 punti per ogni corso, seminario, convegno, congresso		7 punti per ogni corso, seminario, convegno, congresso
Corsi definiti quali "Master" /	Partecipazione a tutti i moduli del corso/"master"	Punti 9	Punti 11
corsi organizzati a moduli	Partecipazione solo ad alcuni moduli	Punti- 3 per modulo per un massimo di 8 Punti	Punti 4 per modulo per un massimo di 10 Punti

1. Vengono valutati i titoli formativi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
2. A decorrere dall'anno 2012 i titoli formativi vengono valutati nel modo seguente:
 - a. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati i titoli formativi conseguiti, a decorrere dalla data dell'1.1.2005, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento;
 - b. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) vengono valutati i titoli formativi **conseguiti, dalla data di inquadramento nella posizione economica, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.**
3. Anche in caso di partecipazione ad un numero di corsi superiore non può essere superato, per l'intera lettera A), il limite massimo indicato nella sopra riportata tabella.
4. Sono pertinenti e quindi valutabili i corsi formativi oggetto di programmazione da parte dell'Ateneo, in quanto ritenuti obbligatori da parte dei competenti Organi Accademici. La partecipazione a corsi di tipo specialistico è valutabile solo se l'oggetto del corso risulta attinente all'Area contrattuale di inquadramento.
5. La partecipazione al corso per gli RLS comporterà l'attribuzione di un punteggio pari a due.
6. Non è valutabile la partecipazione ai programmi formativi previsti nell'ambito di corsi-concorso in quanto finalizzata al conseguimento di passaggi di qualifica.
7. Non sono valutabili singoli esami sostenuti per corsi di studio universitario.



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

8. I corsi di formazione definiti come "Master" ed i corsi organizzati su più moduli ma rientranti in un'unica iniziativa formativa devono essere valutati come attività unitaria.
9. Il conseguimento della patente europea informatica (ECDL) dà luogo all'attribuzione di un punteggio pari a 9 per le categorie contrattuali EP, D e C; pari a 11 per la categoria contrattuale B.

PUNTEGGI MAX ATTRIBUIBILI PER CATEGORIA CONTRATTUALE
Indicatore D) ANZIANITA' DI SERVIZIO PRESTATO NELLA CATEGORIA

Categoria contrattuale	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Indicatore D	Fino a 35	Fino a-35	Fino a 35	Fino a 35
Punti da attribuire*	PUNTI 0,24 PER OGNI MESE DI SERVIZIO	PUNTI 0,24 PER OGNI MESE DI SERVIZIO	PUNTI 0,24 PER OGNI MESE DI SERVIZIO	PUNTI 0,24 PER OGNI MESE DI SERVIZIO

* Le frazioni di servizio superiori a 15 giorni sono arrotondate al mese intero.

DESCRIZIONE INDICATORE D)

- 1) – Viene valutato l'effettivo servizio maturato nella categoria di appartenenza sommando anche l'eventuale periodo di servizio prestato nell'ambito del comparto con contratto a tempo indeterminato o determinato nella medesima categoria, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento. Non viene pertanto conteggiato il servizio svolto in categorie diverse da quella di ultimo inquadramento. Sono escluse dal computo del servizio le assenze per aspettativa non retribuita e per dottorato di ricerca superiori a sei mesi.
- 2) A decorrere dall'anno 2012 l'anzianità di servizio viene valutato nel modo seguente:
 - a. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, non ha usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) viene valutato l'effettivo servizio maturato nella categoria di appartenenza sommando anche l'eventuale periodo di servizio prestato nell'ambito del comparto con contratto a tempo indeterminato o determinato nella medesima categoria, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento; Non viene pertanto conteggiato il servizio svolto in categorie diverse da quella di ultimo inquadramento.
 - b. Per chi, a decorrere dall'anno 2010, ha già usufruito di una progressione orizzontale e/o verticale (ai sensi dell'art.80 del CCNL 16.10.2008) viene valutato l'effettivo servizio nella categoria e posizione economica conteggiando il periodo dalla data di ultimo inquadramento nella categoria e posizione economica, fino al 31.12 dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 3) Ai fini della valutazione dell'"anzianità di servizio", non si procederà ad alcuna ricostruzione del servizio precedentemente prestato in categorie inferiori, in altri comparti di amministrazione diversi dal comparto università, nelle ex qualifiche funzionali antecedenti al contratto Collettivo Nazionale del 9.8.2000.



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Riccardo FERRETTI R. Ferretti

Dott. Stefano RONCHETTI Stefano Ronchetti

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. Roberto Fusco
Giuseppe Piretti
Stefano Piretti
Manfredo
Roberto Piretti
Roberto Piretti

F.L.C.-C.G.I.L. W. Piretti

CISL-Scuola Stefano Piretti

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. Stefano Piretti

S.N.A.L.S. - Conf.S.A.L. Stefano Piretti