



***UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
BERGAMO***

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2009**

(Disciplina del sistema incentivante ed impiego del fondo per le progressioni
economiche e per la produttività)

Delegazione di parte pubblica

Presidente

Prof. Alberto Castoldi

f.to Alberto Castoldi

Componente

Dott. Giuseppe Giovanelli

f.to Giuseppe Giovanelli

Delegazione di parte sindacale

Rappresentante Segreteria Reg.le CISL Università

Dott. Angelo Vicini

f.to Angelo Vicini

Rappresentante CISL Università di Bergamo

Dott. Elena Caruso

f.to Elena Caruso

Rappresentante FCL CGIL Lombardia

Dott. Giampietro Santinelli Maffi

f.to Giampietro Santinelli Maffi

Rappresentante FLC CGIL Bergamo

Sig. Tobia Sertori

f.to Tobia Sertori

Rappresentante FLC-CGIL Bergamo

Sig.ra Mirella Cattaneo

f.to Mirella Cattaneo

Rappresentante RdB/CUB Pubblico Impiego

Dott. Tiziana PORRO

Rappresentante RdB/CUB Pubblico Impiego

Dott. Orazio MACCARONE

Rappresentante Segr. CSA di CISAL Univ./CISAS Univ.

Dott. Gabriele PANELLA

Rappresentante Segr. Prov.le UIL P.A.

Dott. Angelo GRECO

Segreteria CONFSAL

Componente RSU

Sig.ra Flora Drago

f.to Flora Drago

Componente RSU

Sig.ra Marina Margheron

f.to Marina Margheron

Componente RSU

Dott. Ilaria Merlini

f.to Ilaria Merlini

Componente RSU

Dott. Cristiana Pisoni

f.to Cristiana Pisoni

Componente RSU

Dott. Milena Plebani

f.to Milena Plebani

Componente RSU

Sig. Riccardo Rocchi

f.to Riccardo Rocchi

NOTA: I rappresentanti delle sigle RdB/CUB Pubblico Impiego, CSA di CISAL Univ. / CISA Univ., UIL P.A., CONFSAL, pur convocati, non hanno preso parte ai lavori della Delegazione Trattante.

LE PARTI

prendono atto che - sulla base della preintesa siglata in data 01.07.2009, il Collegio dei Revisori ha attestato la compatibilità dei costi, ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D.Lgvo 165/2001 in data 14.07.2009 e che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.07.2009 ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo

STIPULANO IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Bergamo, 14 settembre 2009

Art. 1

Costituzione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL 16.10.2008 – artt. 5-6 CCNL 12.03.2009)

| | | | |
|----------|--|------------|-------------------|
| 1 | Fondo 2004 ex-art. 1, comma 189, Legge 266/2005* | 313.747,79 | |
| | Adeguamento ex- art. 41 del CCNL 27.01.2005 | 10.622,90 | |
| | Adeguamento ex art. 5 del CCNL 28.03.2006 | 7.567,93 | |
| | Adeguamento previsto ex art. 87.1 lett c) CCNL 16.10.2008 | 17.120,81 | |
| | Addendi: accantonamento mensilità residue RIA dipendenti cessati ex art. 87.1 lett. d) CCNL 16.10.2008 | 3.446,47 | |
| | differenziali fra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria dei dipendenti cessati ex art. 87.1 lett. e) CCNL 16.10.2008 | 6.994,22 | |
| | Detrazioni: Quota trasferita al capitolo stipendi del personale di Ateneo per il pagamento delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 68 CCNL) per gli anni 2004, 2005, 2006, 2007 e 2008 | 128.152,65 | |
| | Importo del fondo per il 2009 | | 231.347,46 |
| 2 | Risorse destinate a finalizzare la progressione economica all'interno della categoria | | 50.000,00 |
| | TOTALE FONDO 2009 | | 281.347,46 |

* già decurtato del 10% ex art. 67 D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008. L'eventuale recupero della somma decurtata, pari a Euro 34.860,86, sarà destinato a finanziare per il 50% le progressioni economiche orizzontali e per il restante 50% la voce del fondo *Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi* di cui al successivo articolo 2.

Art. 2

Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale (art. 88 CCNL 16.10.2008)

| | | |
|----|---|-------------------|
| A) | Indennità accessoria mensile | 113.000,00 |
| B) | Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi * | 56.347,46 |
| C) | Risorse destinate a finalizzare la progressione economica all'interno della categoria** | 50.000,00 |
| D) | Indennità di responsabilità del personale cat. B, C e D art. 91 CCNL | 62.000,00 |
| | TOTALE FONDO | 281.347,46 |

* L'importo indicato è comprensivo della quota di risparmio derivante dalla riduzione dell'indennità accessoria mensile ai sensi dell'art. 4 del presente CCI. Detto importo sarà eventualmente integrato di Euro 17.430,43, corrispondente alla metà della decurtazione operata ai sensi dell'art. 67 del D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008.

** Detto importo sarà eventualmente integrato di Euro 17.430,43, corrispondente alla metà della decurtazione operata ai sensi dell'art. 67 del D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008.

Art. 3
Utilizzo delle eventuali decurtazioni ex art. 71 c. 5 D.L. 112/2008
ai fini del fondo incentivante

L'importo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale è determinato in complessivamente in Euro 281.347,46.

Si rappresenta che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 1.7.2009 n. 78, le assenze dal servizio (di natura differente rispetto alla malattia) del personale, effettuate successivamente all'1.7.2009, non sono più soggette alla decurtazione del trattamento economico accessorio in forza del comma 5 dell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 6 agosto 2008, n. 133, che è abrogato.

Resta ferma la previgente disciplina per il periodo dall'1.1.2009 all'1.7.2009. Le decurtazioni applicate nel primo semestre del 2009 saranno destinate ad incrementare il fondo per l'accrescimento della qualità dei servizi.

Art. 4
Indennità accessoria mensile

L'indennità accessoria mensile per l'anno 2009, provvisoriamente determinata nella misura dell'85% dell'importo corrisposto nell'anno 2008, viene ulteriormente rideterminata per l'intero anno nella percentuale del 65% dell'importo predetto. A tal fine, con decorrenza 1.7.2009, l'importo che verrà erogato sino al 31.12.2009 è quello risultante dalla colonna 4 della seguente tabella:

| | IMPORTO EROGATO NEL 2008 | TOTALE ANNUO DOVUTO NEL 2009 PARI AL 65% DELL'EROGATO NEL 2008 | IMPORTO EROGATO DALL'1.1.2009 AL 30.06.2009 - PARI ALL'85% DELL'EROGATO NEL 2008 | IMPORTO RESIDUO DA CORRISPONDERE DALL'1.7.2009 AL 31.12.2009 |
|--------------------|---|---|---|---|
| CATEGORIA B | € 800,00 | € 520,00 | € 340,00 | € 180,00 |
| CATEGORIA C | € 900,00 | € 585,00 | € 382,50 | € 202,50 |
| CATEGORIA D | € 1.000,00 | € 650,00 | € 425,00 | € 225,00 |

L'indennità accessoria mensile è corrisposta per dodici mensilità; è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di fine servizio. L'importo resta assoggettato alla ritenuta tesoro, fondo credito, mentre non è soggetto al contributo opera previdenza né al contributo figurativo opera previdenza.

La quota recuperata con la riduzione della IAM a decorrere dall'1.1.2009 andrà ad integrare la voce del Fondo *Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi* di cui al precedente art. 2.

Restano ferme le disposizioni di cui al precedente art. 3, secondo capoverso, del presente CCI.

Art. 5
Risorse destinate alle procedure selettive di attribuzione delle progressioni economiche

Considerate le scarse risorse disponibili, le parti concordano nel non includere il personale di categoria EP tra quello interessato alle PEO.

Le progressioni all'interno delle categorie B, C, e D interesseranno i dipendenti a tempo indeterminato aventi l'anzianità richiesta ai fini della partecipazione alla procedura selettiva. Tale requisito dovrà essere maturato al 31.12.2009, prescindendo dalla posizione economica di inquadramento.

Per l'esercizio 2009, nell'ambito delle risorse stanziare per le PEO, saranno attivati percorsi di progressione suddividendo l'importo totale disponibile per il costo medio teorico di una posizione economica per ciascuna categoria, da moltiplicare per il numero degli aventi titolo a partecipare, nell'intesa che, a seguito di tale operazione, verrà decurtata una quota pari al 30% sulle risorse assegnabili alla categoria D da destinare proporzionalmente ai percorsi delle categorie B e C.

Le risorse effettivamente impiegate annualmente ai fini della progressione orizzontale, verranno detratte l'anno successivo a quello di riconoscimento del beneficio dal fondo destinato a remunerare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ed acquisite al bilancio di Ateneo (spese del personale), in relazione allo storicizzarsi della spesa relativa alle progressioni economiche (art. 1 comma 193 della Legge 266/2005).

Disciplina dell'istituto

Le risorse per la progressione economica all'interno della categoria, nei limiti sopra indicati, sono finalizzate all'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive al trattamento tabellare iniziale di ogni categoria.

Nell'ambito delle risorse opportunamente stanziare nel fondo, di cui all'art. 88 del CCNL vigente, verranno attivate procedure selettive riguardanti tutto il personale in servizio a tempo indeterminato che abbia maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economicamente inferiore.

La data di decorrenza economica degli incrementi orizzontali che discenderanno dalla selezione da effettuarsi con le modalità previste dal contratto entro il 31.12.2009 è fissata al 1.1.2010.

Il personale interessato ai singoli percorsi all'interno delle categorie previste dall'ordinamento professionale, ai fini dell'attribuzione della nuova posizione economica, dovrà conseguire un punteggio di almeno 60 punti su 100 (vedi All.1).

Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria

I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche restano confermati nei termini già adottati nelle tornate contrattuali precedenti. Gli indicatori ponderali oggetto di considerazione ai fini della progressione orizzontale all'interno della categoria sono i seguenti:

- a) **ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:** esperienza acquisita qualificabile come momento di accrescimento delle potenzialità professionali. L'esperienza deve essere considerata in relazione ad un percorso di crescita professionale e di arricchimento tecnico delle capacità operative, tecniche e gestionali del dipendente.
Il punteggio attribuibile per la voce in parola è espresso direttamente dal Direttore Amministrativo d'intesa con il Rettore, sentito il Responsabile di Servizio, sulla base della valutazione di:
 1. curriculum vitae in formato europeo presentato dal dipendente o documentazione comunque agli atti dell'Amministrazione;
 2. valutazione del dipendente nella scheda predisposta dal Responsabile di Servizio/Presidio (max una pagina) riferita al biennio 2008/2009 nel rispetto dei campi obbligatori indicati nella scheda allegata al presente CCI (All. 3).
- b) **FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE.** Nel valutare le esperienze formative certificate e non, in considerazione dell'elevata eterogeneità presente in tale ambito, si ritiene opportuno apprezzare i seguenti aspetti di merito:
 - valutazione delle esperienze formative (certificate e non) conseguite nel biennio

2008/2009, risultanti dalla dichiarazione del dipendente o agli atti dell'Amministrazione;

- grado di pertinenza dell'esperienza formativa all'attività lavorativa del dipendente: i corsi pertinenti riceveranno un punteggio più elevato, secondo quanto stabilito dalla Commissione; per l'attribuzione del punteggio alle singole esperienze si fa riferimento alla scheda allegata al presente CCI.

- c) **QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI.** Si conviene di utilizzare le risultanze della valutazione espressa per il personale interessato alla ripartizione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (vedi All. 2). Il valore della valutazione conseguita da ciascun dipendente, di categoria B, C e D, al termine dell'esercizio espressa in scala dodicesimale verrà rapportata al punteggio in base quarantesimale in occasione della procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria.
- d) **ANZIANITÀ DI SERVIZIO.** Sarà valutato il servizio effettivo prestato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato nella categoria di appartenenza rapportando il punteggio massimo attribuito previsto per ogni categoria all'anzianità di 10 anni e ripartendo il punteggio in modo proporzionale al servizio prestato. Si terrà inoltre conto di eventuali mansioni superiori attribuendo per ogni anno nella categoria superiore un punteggio aggiuntivo pari a 0,75. Le posizioni a pari merito saranno risolte computando l'anzianità complessiva del dipendente. Qualora residuino, a fronte della operazione precedente, ulteriori parità di punteggio prevarrà la posizione del dipendente di maggiore età.
- e) **TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI,** secondo criteri declinati dalla competente Commissione. La valutazione dei titoli culturali e professionali, risultanti dalla dichiarazione del dipendente o dallo stesso trasmesse all'Amministrazione, avverrà con l'attribuzione del punteggio prestabilito nella scheda relativa allegata al presente CCI (All. 5).

Art. 6

Indennità di responsabilità (art. 91 CCNL)

All'interno del fondo per la progressione economica e la produttività collettiva è prevista la destinazione di una parte delle risorse per l'incentivazione del personale che copre posizioni di responsabilità, nonché del personale chiamato a coprire temporaneamente tali posizioni in occasione della sostituzione dei titolari (esempio: assenza per maternità).

Gli importi corrisposti ai dipendenti titolari di posizione sono attualmente così determinati:

1. per la titolarità di Presidi di Facoltà e Dipartimenti, sulla base della valutazione del livello di complessità e responsabilità connesse alle diverse strutture, l'importo corrisposto è determinato in € 4.500;
2. per le figure caratterizzate da professionalità di tipo specialistico o che ricoprono ruoli organizzativi di rilievo a cui corrispondono rilevanti responsabilità di tipo amministrativo e gestionale in € 4.000;
3. per la posizione caratterizzata da contenuti professionali specialistici a cui non si accompagna una rilevante responsabilità in termini organizzativi e gestionali in € 2.500.

B) Determinazione del valore delle indennità e criteri per la valutazione dei risultati

Il valore economico delle eventuali nuove posizioni aggiuntive - che ai sensi dell'art. 91 CCNL potranno variare tra un minimo di € 1.033 e un massimo di € 5.165 - viene determinato all'atto dell'istituzione mediante l'apposita scheda, compilata dal Direttore Amministrativo, in riferimento a parametri oggettivi di valutazione della complessità organizzativa e della responsabilità.

C) Modalità di erogazione e saldo finale

L'importo dell'indennità di responsabilità - determinato per ciascuna posizione - verrà corrisposto, nella misura di 2/3 mensilmente, mentre la quota residua, subordinata alla valutazione effettuata, con apposita relazione, dal Direttore Amministrativo o dal competente responsabile di servizio, verrà liquidata con tempistiche allineate alla procedura di liquidazione dei compensi relativi alla produttività.

Restano ferme le disposizioni di cui al precedente art. 3, secondo capoverso, del presente CCI.

Art. 7

Modalità di riparto dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

La voce del Fondo diretta a finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi, così come determinata nell'art. 2 lettera B), verrà integrata a consuntivo da:

- quote relative ai differenziali delle cessazioni e delle progressioni verticali avvenute in corso d'anno, ai sensi degli artt. 87 e 88 del CCNL vigente;
- quota relativa al sistema premiante e altre prestazioni accessorie del personale ex-ISU;
- eventuale risparmio sul fondo che finanzia il lavoro straordinario per l'anno 2009 di cui al successivo art. 9 del presente CCI.

Restano ferme le disposizioni di cui al precedente art. 3, secondo capoverso, del presente CCI.

Costituzione dei fondi assegnati ai singoli servizi

Il fondo di ciascun Servizio sarà proporzionato al totale dei punti parametrici assegnati alla struttura tenendo presente le seguenti variabili:

1. numero di dipendenti, da computarsi in ragione del periodo di permanenza nella struttura e del parametro di categoria rapportato all'orario di lavoro (es. part-time 18 ore = al 50% ecc...);
2. parametro di categoria rapportato al tempo pieno:

| Categoria | Parametro |
|------------------|------------------|
| B | 100 |
| C | 130 |
| D | 170 |

Il budget di ciascun Servizio sarà determinato come quota parte del Fondo distribuito proporzionalmente sulla base della sommatoria dei punti parametrici di tutti i servizi. Evidentemente il budget potrà essere calcolato solo alla chiusura dell'esercizio 2009.

Distribuzione del fondo

La partecipazione del dipendente alla distribuzione del fondo dipende dalla sua presenza effettiva in servizio, fatta eccezione per le casistiche di cui all'art. 71, comma 5 della Legge 133/2008.

I compensi in oggetto sono correlati strettamente ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da erogare in seguito alla verifica dei risultati totali o parziali conseguiti mediante il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione.

Il personale dipendente parteciperà all'erogazione dell'incentivo in parola sulla base dei seguenti coefficienti di riparto:

- a) presenza effettiva in servizio in ragione dell'orario di lavoro svolto;
- b) coefficiente di categoria;
- c) valutazione individuale (attraverso la scheda di cui all'Allegato 2).

La valutazione dei collaboratori spetta ai Responsabili di Servizio, mentre al Direttore Amministrativo compete la valutazione dei Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio.

La scheda di valutazione verrà illustrata al dipendente a fine esercizio nell'ambito di un colloquio nel quale il Responsabile di Servizio darà conto brevemente delle motivazioni che giustificano il punteggio attribuito.

La quota percepita a titolo di produttività non potrà essere cumulata con i compensi derivanti dalla partecipazione all'attività conto terzi "diretto".

A conclusione delle procedure di valutazione del personale si predisporrà un'informativa alle RSU circa l'esito della distribuzione degli importi del salario accessorio secondo modalità successive da concordarsi tra le parti.

Art. 8 Sistema di valutazione

L'esito della valutazione, espressa dai Responsabili di Servizio al termine del periodo di riferimento, è comunicata in forma scritta al dipendente, il quale può nei successivi quindici giorni formulare le proprie osservazioni all'Organo designato dall'Amministrazione.

L'organo designato dall'Amministrazione ai fini di cui sopra è il Direttore Amministrativo.

Art. 9 Costituzione ed utilizzo del fondo relativo al lavoro straordinario (art. 86 CCNL)

Il fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario per l'esercizio 2009 è determinato in € 15.000, fermo restando che la riduzione del budget del precedente anno avverrà sulla programmazione riferita al II semestre in modo da tutelare le prestazioni già regolarmente autorizzate nel I semestre.

La somma indicata al precedente capoverso costituisce il limite di spesa da destinarsi ai compensi per lavoro straordinario, salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.

Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, sulle prestazioni a far data dall'1.7.2009 (II semestre) andranno ad incrementare le risorse da destinare alla produttività e al miglioramento dei servizi di cui all'art. 7.

Il Responsabile dei Servizi Amministrativi Generali effettua, annualmente, la ripartizione del fondo per il lavoro straordinario in budget per singolo servizio tenendo presente il limite individuale pro-capite annuo di 10 ore previsto nel CCI parte normativa del 26.06.2006; la gestione della specifica risorsa ed il controllo del suo corretto utilizzo è affidata ai responsabili di servizio. Sono disposte periodicamente misure intese a verificare la corretta utilizzazione della risorsa, che non può essere utilizzata quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro dell'ufficio.

Le parti, ogni qualvolta si renderà necessario, in applicazione dell'art. 86 CCNL, si incontreranno, al fine di valutare le condizioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

Il pagamento delle ore straordinarie, oltre le 10 ore, dovrà essere motivato da situazioni particolari, che saranno previamente rappresentate alla Delegazione Trattante.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

CATEGORIA B - area amministrativa - area servizi generali e tecnici

| <i>Posizioni economiche all'interno della categoria</i> | <i>Formazione certificata</i> | <i>Arricchimento professionale</i> | <i>Qualità prestazioni</i> | <i>Anzianità di servizio</i> | <i>Titoli culturali</i> | <i>Punteggio massimo</i> |
|---|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| B1-B2 | 4 | 15 | 40 | 30 | 11 | 100 |
| B2-B3 | 4 | 21 | 40 | 24 | 11 | 100 |
| B3-B4 | 7 | 25 | 40 | 19 | 9 | 100 |
| B4-B5 | 7 | 25 | 40 | 19 | 9 | 100 |
| B5-B6 | 7 | 25 | 40 | 19 | 9 | 100 |

CATEGORIA C - area amministrativa - area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - area biblioteche

| <i>Posizioni economiche all'interno della categoria</i> | <i>Formazione certificata</i> | <i>Arricchimento professionale</i> | <i>Qualità prestazioni</i> | <i>Anzianità di servizio</i> | <i>Titoli culturali</i> | <i>Punteggio massimo</i> |
|---|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| C1-C2 | 5 | 18 | 40 | 27 | 10 | 100 |
| C2-C3 | 5 | 23 | 40 | 22 | 10 | 100 |
| C3-C4 | 7 | 25 | 40 | 20 | 8 | 100 |
| C4-C5 | 7 | 30 | 40 | 17 | 6 | 100 |
| C5-C6 | 7 | 30 | 40 | 17 | 6 | 100 |
| C6-C7 | 7 | 30 | 40 | 17 | 6 | 100 |

CATEGORIA D - area amministrativa/gestionale - area tecnica, tecnico /scientifica ed elaborazione dati - area biblioteche

| <i>Posizioni economiche all'interno della categoria</i> | <i>Formazione certificata</i> | <i>Arricchimento professionale</i> | <i>Qualità prestazioni</i> | <i>Anzianità di servizio</i> | <i>Titoli culturali</i> | <i>Punteggio massimo</i> |
|---|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| D1-D2 | 7 | 15 | 40 | 22 | 16 | 100 |
| D2-D3 | 7 | 17 | 40 | 22 | 14 | 100 |
| D3-D4 | 7 | 22 | 40 | 20 | 11 | 100 |
| D4-D5 | 8 | 25 | 40 | 17 | 10 | 100 |
| D5-D6 | 8 | 25 | 40 | 17 | 10 | 100 |
| D6-D7 | 8 | 25 | 40 | 17 | 10 | 100 |

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Nome/Cognome dipendente _____

Servizio/Presidio _____

| Elementi di Valutazione | Punteggio assegnato |
|---|---------------------|
| * Conoscenza degli strumenti e delle modalità operative | da 0 a 3 |
| * Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi | da 0 a 3 |
| * Attenzione alle esigenze dell'utenza | da 0 a 3 |
| * Capacità operativa per la soluzione di problemi | da 0 a 3 |
| TOTALE MASSIMO | 12 (**) |

Bergamo,

Il Responsabile del Servizio/degli
Uffici di Staff/ di Presidio (*)

Il dipendente per presa visione

(*) Le valutazioni dei Responsabili degli Uffici di Staff, di Servizio e di Presidio sono espresse dal Direttore Amministrativo

(**) Il valore della valutazione conseguita da ogni dipendente interessato alla progressione verrà rapportata al punteggio in base quarantesimale

**RELAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO (ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE)
RIFERITA AL PERIODO 2008/2009**

| |
|--|
| NOME E COGNOME DEL DIPENDENTE |
| CATEGORIA E POSIZIONE ECONOMICA |
| SERVIZIO DI APPARTENENZA |

**INDICATORI DESCRITTIVI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA DEL DIPENDENTE RIFERITA AL
BIENNIO 2008/2009**

| |
|--|
| TREND DI CRESCITA DEL LIVELLO DI IMPEGNO RICHIESTO DALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA: coordinamento risorse interne/esterne rispetto scadenze attività lavorativa grado di responsabilità/coinvolgimento nei processi lavorativi |
| VARIABILITA' CONTESTO NORMATIVO |
| VARIABILITA' CONTESTO LOGISTICO/ORGANIZZATIVO |
| RAPPORTI CON LE ALTRE STRUTTURE DELL'ATENEO |
| RAPPORTI CON ENTI/ISTITUZIONI ESTERNE ALL'ATENEO |
| TREND DI PARTECIPAZIONE AI RISULTATI DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA E COINVOLGIMENTO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI |
| ESPERIENZE SIGNIFICATIVE MATURE DAL DIPENDENTE |
| CONDUZIONE GRUPPI DI LAVORO |

IL COMPILATORE SVILUPPA LA DESCRIZIONE DEGLI ASPETTI SOPRA ELENCATI NELL'ORDINE PROPOSTO, IN UNA CARTELLA AL MASSIMO DI UNA PAGINA, INDICANDO PER CIASCUNO DI ESSI IL PARAMETRO DI VALUTAZIONE (SCEGLIENDO FRA BASSO, INTERMEDIO ED ELEVATO).

LUOGO E DATA _____

FIRMA DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO/PRESIDIO

| |
|---|
| SCHEDA DI VALUTAZIONE FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE - PEO 2009 |
|---|

| | |
|--|--|
| COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE | |
| POSIZIONE ECONOMICA AL 31.12.2009 | |
| SERVIZIO DI APPARTENENZA | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| ELENCO CORSI DEL DIPENDENTE (BIENNIO 2008/2009) | | | | |
|--|--|--|--|--|

| | ESPERIENZA FORMATIVA | PERIODO | PERTINENZA | ORE DI FREQUENZA | PUNTEGGIO |
|---|----------------------|---------|------------|---------------------|-------------|
| A | | | | | |
| B | | | | | |
| C | | | | | |
| D | | | | | |
| E | | | | | |
| F | | | | | |
| G | | | | | |
| H | | | | | |
| I | | | | | |
| L | | | | | |
| | TOTALE | | | | 0,00 |

| INDICATORI DESCRITTIVI DEI CORSI FORMATIVI DELL'ULTIMO BIENNIO | | IMPEGNO ORARIO RICHIESTO | | | | | |
|--|---|--------------------------|-----------|------------|------------|------------|----------|
| | | da 4 a 7 | da 8 a 20 | da 21 a 35 | da 36 a 50 | da 51 a 65 | oltre 66 |
| | | 0,10 | 0,15 | 0,20 | 0,25 | 0,30 | 0,50 |
| GRADO DI PERTINENZA DELL'ESPERIENZA FORMATIVA | 1 | 0,10 | 0,15 | 0,20 | 0,25 | 0,30 | 0,50 |
| | 2 | 0,20 | 0,30 | 0,40 | 0,50 | 0,60 | 1,00 |
| | 3 | 0,30 | 0,45 | 0,60 | 0,75 | 0,90 | 1,50 |

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI

| TITOLO DI STUDIO | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|-----------------------------------|----------------------------|
| LICENZA ELEMENTARE | 0 |
| DIPLOMA DI SCUOLA MEDIA INFERIORE | 2 |
| ATTESTATO O DIPLOMA DI QUALIFICA* | 3 |
| DIPLOMA DI MATURITA' | 5 |
| DIPLOMA UNIVERSITARIO | 6 |
| DIPLOMA DI LAUREA DI I LIVELLO | 7 |
| DIPLOMA DI LAUREA V.O. | 9 |
| DIPLOMA DI LAUREA SPECIALISTICA | 9 |

* TITOLO DI STUDIO INFERIORE AL DIPLOMA DI MATURITA'

I PUNTEGGI PER I TITOLI DI STUDIO SOPRA ELENCATI NON SONO CUMULABILI: PERTANTO IL PUNTEGGIO DEL TITOLO PIU' ELEVATO ASSORBE QUELLO PREVISTO PER I TITOLI MINORI

| ALTRI TITOLI DI STUDIO | PUNTEGGIO ASSEGNATO |
|---|----------------------------|
| DOTTORATO | 3 |
| CORSI DI PERFEZIONAMENTO o DI SPECIALIZZAZIONE POST-LAUREAM | 2 |
| MASTER I LIVELLO | 1 |
| MASTER II LIVELLO (O V.O.) | 2 |
| CORSI DI STUDIO UNIVERSITARI CON ATTINENZA | 0,20 |
| SECONDA LAUREA | 3 |

| TITOLO CULTURALE O PROFESSIONALE | PUNTEGGIO ASSEGNABILE |
|--|--|
| ABILITAZIONE ALLE PROFESSIONI | 2 |
| ECDL (Patente Europea del Computer) O CERTIFICAZIONI LINGUISTICHE INTERNAZIONALI | 0,40 |
| COLLABORAZIONI SPECIFICHE O INCARICHI C/O UNIVERSITA' O ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE | da 1 a 3 punti |
| ESPERIENZE SIGNIFICATIVE DI LAVORO EFFETTUATE C/O ALTRI ENTI NEL PERIODO DI SERVIZIO (es. STAGE) | per ogni anno 1 punto; per frazioni d'anno ripartire proporzionalmente |
| PUBBLICAZIONI | 0,50 per pubblicazione |
| DOCENZA O FREQUENZA IN CONVEGNI E SEMINARI DI STUDIO IN QUALITA' DI RELATORE | 1 |
| CULTORE DELLA MATERIA | 0,30 |
| ALTRE ABILITAZIONI ALLE PROFESSIONI (non attinenti alla posizione ricoperta) | 0,10 |

LA SOMMA DEI PUNTEGGI CONSEGUITI NON PUO' ECCEDERE IL PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBIBILE PREVISTO DALL'ALLEGATO 1 AL PRESENTE CCI.