

Accordo per le progressioni economiche orizzontali (aventi diritto al 01/01/08)

- 1) tra gli **aventi titolo** devono essere ricompresi:
- quanti risultassero in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2007 per i quali un precedente servizio a tempo determinato presso l'Ateneo possa concorre al completamento del requisito dei 3 anni di servizio nella categoria economica precedente,
 - nelle more dell'applicazione dell'art. 28 del vigente CCNL anche il personale convenzionato;
- 2) tra i **criteri** non viene considerata la voce Formazione;

3) le **risorse** saranno suddivise nelle 8 aree riportate nella tabella sulla base del costo medio della progressione per categoria proporzionalmente alla consistenza numerica delle stesse ed al costo medio.

4)

Punteggi massimi attribuibili ai singoli indicatori

Indicatori:	B area amm. + area biblio	B area tecnica + area socio san	C area amm. + area biblio	C area tecnica + area socio san	D area amm. + area biblioteche	D area tecnica + area socio san	EP area amm. + area biblioteche	EP area tecnica + area socio san
Arricchimento professionale	10 (di cui 6 attribuiti dalla commissione)	10 (di cui 6 attribuiti dalla commissione)	15 (di cui 9 attribuiti dalla commissione)	15 (di cui 9 attribuiti dalla commissione)	20 (di cui 12 attribuiti dalla commissione)	20 (di cui 12 attribuiti dalla commissione)	20 (di cui 12 attribuiti dalla commissione)	20 (di cui 12 attribuiti dalla commissione)
Qualità delle prestazioni	20	20	25	25	30	30	35	35
Anzianità di servizio	50	50	35	35	20	20	10	10
Titoli culturali	5	5	10	10	15	15	20	20
TOTALE MASSIMO	85	85	85	85	85	85	85	85



5) la soglia di merito minima per entrare all'interno della graduatoria finalizzata alla progressione economica orizzontale è fissata in **42 punti su 85**;

6) i criteri per l'attribuzione dei punteggi risultano essere i seguenti:

Arricchimento professionale (dal 1/1/2005 al 31/12/2007)

Il 40% del punteggio massimo indicato nella tabella 1, potrà essere raggiunto sommando le voci sottoriportate.

- incarichi di mansioni superiori attribuite ai sensi del vigente CCNL: **4 punti per ogni incarico** fino ad un massimo di 8 punti;
- incarichi formalmente attribuiti **dall'Amministrazione** dell'Ateneo, incluse le partecipazioni a gruppi di lavoro o progetti trasversali a più uffici o strutture dell'Ateneo ed esclusi gli incarichi che hanno già costituito oggetto di remunerazione ai sensi dell'art. 63 del CCNL 09/08/2000: **4 punti per ogni incarico** fino ad un massimo di 8 punti;
- incarichi svolti presso enti pubblici e privati per conto dell'Ateneo: **4 punti per ogni incarico** fino ad un massimo di 8 punti;
- iscrizioni ad albi o collegi professionali: **4 punti se attinente; 2 punti se non attinente** fino ad un massimo di 8 punti;
- attività di docenza in corsi di formazione interni all'Ateneo e rivolti alla generalità o a parte del personale tecnico-amministrativo: **2 punto per ogni incarico** fino ad un massimo di 8 punti;
- relazioni ufficiali tenute in occasione di convegni e conferenze attinenti all'area professionale di appartenenza: **1 punto ognuna** fino ad un massimo di 6 punti;
- pubblicazioni (di cui il dipendente risulta autore) attinenti all'area professionale di appartenenza: **1 punto ognuna** fino ad un massimo di 6 punti.
- pubblicazioni (di cui il dipendente risulta nei ringraziamenti): **0,5 punti ognuna** fino ad un massimo di 5 punti.

Il restante 60% del punteggio massimo indicato nella tabella 1, sarà attribuito dall'Amministrazione (in toto o in parte) in base all'analisi della scheda allegata al presente accordo (allegato 1) compilata dal candidato e vista dal diretto responsabile (ovvero dai diretti responsabili nel caso il dipendente nei tre anni oggetto della selezione abbia avuto responsabili differenti).

Qualità delle prestazioni (fino ai punteggi massimi indicati nella tabella 1):

Si stabilisce, **per tutto il personale avente titolo alla partecipazione alle selezioni**, la compilazione, a cura del diretto responsabile, della scheda di valutazione allegata (allegato 2) ridefinita nelle voci, nell'ottica delle competenze, ma strutturata come quella utilizzata per le ultime selezioni (quelle aventi effetto dal 01/01/2006). Il **punteggio** ottenuto nella scheda sarà proporzionato al punteggio massimo dell'indicatore diversificato per categoria (es: dipendente categoria C, punteggio scheda 40 punti, punteggio peo (40x25)/50=20).

Il dipendente, qualora non condivida la valutazione ottenuta, potrà presentare insieme all'istanza di partecipazione alla tornata delle progressioni economiche orizzontali **richiesta di revisione** della scheda da parte della commissione prevista all'art. 81 del CCNL 16.10.2008.

Per il personale inquadrato in categoria EP e D cui nel 2007 siano stati assegnati obiettivi e per il quale è stata compilata la scheda di valutazione relativa sarà verificata la coerenza sostanziale tra la nuova scheda e quella esistente;

“Anzianità di servizio”

55
805
De MM
FO
AN
WV
WB
B
RCS

L'anzianità di servizio è intesa come **anzianità giuridica** del servizio prestato presso l'Università (rilevata d'ufficio), cui si somma quella prestata presso altre Pubbliche Amministrazioni (autocertificata dall'interessato). Si stabilisce di attribuire un punteggio **per ogni anno di servizio, o frazione superiore a 6 mesi, in maniera differenziata a in base alla categoria di appartenenza, come sotto riportato**. Si assegnano anche **ulteriori 2 punti** (nel limite della voce) a chi, pur avendo avuto titolo per partecipare alla precedente sessione di PEO, non ha effettuato la progressione.

- Categoria B = 3 punti
- Categoria C = 2,50 punti
- Categoria D = 1,50 punti
- Categoria EP = 1 punto

Titoli culturali (fino ai punteggi massimi indicati nella tabella):

Il punteggio attribuito al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno è assegnato anche a coloro che abbiano maturato 5 anni di anzianità nella categoria.

L'attinenza della laurea al lavoro svolto è a giudizio della commissione.

Viene attribuito il punteggio del titolo di valore più elevato e non la somma dei punteggi corrispondenti ai diversi titoli posseduti.

Griglia titoli culturali valutabili cat. EP (max punti 20)	Punteggio attribuito
Titolo posseduto	
Laurea triennale	4
Diploma di laurea quinquennale o comunque del vecchio ordinamento	8
Master di I° livello e corsi di perfezionamento post-universitari conseguiti presso istituzioni universitarie o presso istituzioni pubbliche o private in quanto sostanzialmente equiparabili ai master universitari	15
Master di II° livello e corsi di perfezionamento post-universitari conseguiti presso istituzioni universitarie o presso istituzioni pubbliche o private in quanto sostanzialmente equiparabili ai master universitari	20
Scuola di specializzazione	20

RTB

Griglia titoli culturali valutabili cat. C (max punti 10)

Titolo posseduto	Punteggio attribuito	
	Titolo attinente al profilo di competenza	Titolo NON attinente al profilo di competenza
Diploma di scuola secondaria superiore (quinquennale o quadriennale con anno integrativo)	2	
Laurea triennale	5	3
Diploma di laurea quinquennale o comunque del vecchio ordinamento	7	5
Master di 1° livello e corsi di perfezionamento post-universitari conseguiti presso istituzioni universitarie o presso istituzioni pubbliche o private in quanto sostanzialmente equiparabili ai master universitari	8	
Master di II° livello e corsi di perfezionamento post-universitari conseguiti presso istituzioni universitarie o presso istituzioni pubbliche o private in quanto sostanzialmente equiparabili ai master universitari	10	
Scuola di specializzazione	10	
Dottorato di ricerca	10	

35









Griglia titoli culturali valutabili cat. B (max punti 5)	
Titolo posseduto	Punteggio attribuito
Diploma di scuola media	1
Corsi professionali fatti dopo le scuole medie di durata non inferiore ad un anno scolastico, con certificazione finale	1,5
Diploma di scuola secondaria superiore (quinquennale o quadriennale con anno integrativo)	3
Laurea triennale	4
Diploma di laurea quinquennale o comunque del vecchio ordinamento si concorre	5

7) – Al termine dei lavori ci sarà un incontro in cui l'Amministrazione relazionerà in merito all'efficacia dello strumento e darà comunicazione, in termini statistici, dei risultati ottenuti per verificare se lo strumento potrà avere un consolidamento futuro.

Si

R. Hoff

Stefano

Wini

Subbotin

Stefano

Hoff

Allegato 1 all'Accordo.

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE DERIVANTE DALL'ESPERIENZA LAVORATIVA

Il dipendente indichi le esperienze con cui ritiene di aver accresciuto, nel corso degli anni (2005, 2006, 2007) la propria professionalità, con specifico riferimento alle capacità, alle conoscenze ed alle attività sotto elencate.

Sarà cura del responsabile validare le indicazioni riportate.

1) Capacità di istruzione di nuove metodologie operative:

- _____ finalizzata a _____
- _____ finalizzata a _____
- _____ finalizzata a _____

2) Conoscenza di nuove procedure che riguardano le proprie competenze:

- _____ finalizzata a _____
- _____ finalizzata a _____
- _____ finalizzata a _____

3) Attività di tutoraggio e assistenza/addestramento nei confronti di colleghi neoassunti:

- Nome collega _____ nel periodo _____
- _____ nel periodo _____

4) Altre esperienze verificabili che il dipendente ritiene abbiano arricchito la sua esperienza professionale:

Il Dipendente

Visto: Il Responsabile

88

Handwritten notes on the right margin:
- Top: *rup*
- Middle: *[Signature]*
- Bottom: *[Signature]*

**STRUMENTO DI RILEVAZIONE DATI PER L'IMPLEMENTAZIONE
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO
UNIVERSITA' DI FERRARA PEO 01.01.2008**

NOME E COGNOME DEL VALUTATO

NOME E COGNOME DEL VALUTATORE AL 31.12.2007

ISTRUZIONI DI COMPILAZIONE

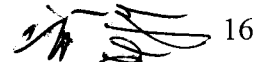



Obiettivo della scheda proposta è la rilevazione della qualità delle prestazioni del personale del Comparto attraverso la valutazione di comportamenti lavorativi ritenuti essenziali dall'organizzazione di appartenenza per una performance di successo; tali comportamenti sono indicati nella scheda come "fattori di valutazione". Le informazioni raccolte sono finalizzate alla partecipazione alla selezione per le PEO 2008.

La scala di valutazione da adottarsi per l'espressione dei giudizi si riferisce al livello di adeguatezza dei comportamenti oggetto di valutazione in relazione alle esigenze e caratteristiche del ruolo organizzativo occupato. Si richiede di segnare con una crocetta il numero corrispondente al grado di adeguatezza valutato per ciascuno dei fattori di valutazione indicati.

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE

La valutazione consiste nell'assegnazione, per ciascuno dei fattori comportamentali esaminati, del livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1 – NON ADEGUATO | Mancato soddisfacimento dei requisiti base della posizione con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del servizio/ufficio.
Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi. |
| 2 - APPENA ADEGUATO | Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione per soddisfare i requisiti della posizione e raggiungere gli obbiettivi.
Necessità di migliorare alcuni punti per arrivare ad una prestazione soddisfacente. |
| 3 - ADEGUATO | Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi della posizione ricoperta.
Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione. |
| 4 - PIU' CHE ADEGUATO | Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo. |
| 5 – MOLTO BUONO | Prestazione costantemente superiore per qualità e continuità.
Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di servizio-ufficio. |



FATTORI DI VALUTAZIONE PEO 01.01.2008**1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO**

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo lavorativo.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

2 PROPOSITIVITA'

Propone miglioramenti alle attività e ai processi in cui è coinvolto

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Propone un costante impegno per la soluzione delle problematiche proposte dagli utenti (interni ed esterni)

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

4 INNOVATIVITA'

Propone soluzioni innovative attraverso lo studio di realtà esterne e di esperienze acquisite

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

E' disponibile ad adattare le proprie abitudini lavorative in funzione di particolari esigenze della propria struttura

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

6 ADATTABILITA'

Comprende e risponde al cambiamento organizzativo

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Instaura e mantiene un clima positivo con gli interlocutori anche in situazioni critiche

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

8 COMUNICATIVE

Comunica in modo chiaro e si preoccupa che l'interlocutore abbia compreso il messaggio

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Condivide con i colleghi informazioni, competenze, proposte e piani di lavoro per raggiungere gli obiettivi del gruppo.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

10 QUALITA'

Presta attenzione all'ordine, alla qualità e all'accuratezza del proprio lavoro bnel rispetto dei tempi stabiliti.

Valutazione del Responsabile	non adeguato	appena adeguato	adeguato	più che adeguato	molto buono
Livello di espressione della variabile	1	2	3	4	5

NOTE INFORMATIVE DEL VALUTATO

Firma Valutato _____

Firma Valutatore _____

Ferrara li _____

HUB
 Val. Valutatore 15
 15/10

A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and the number '30' on the right.

