

IL DIRETTORE E IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

VISTO lo Statuto di IMT Alti Studi Lucca (nel seguito IMT), emanato con Decreto Direttoriale n. 02715(206).I.2.20.09.11, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 233 del 6 ottobre 2011;

VISTO la Legge n. 241 del 07.08.1990 sul procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti Amministrativi” e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e in particolare l’art. 52 comma 1-bis;

VISTO il D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna dell’art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246”;

VISTO il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO l’art. 9 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla l. 30 luglio 2010 n. 122;

VISTO il CCNL del comparto università quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 e il CCNL del comparto università biennio economico 2008-2009

VISTO il Contratto integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo sottoscritto in data 21 dicembre 2012;

VISTO il Contratto integrativo sui criteri generali per le progressioni economiche all’interno della categoria sottoscritto in data 16 maggio 2013;

VISTO il *Regolamento sugli incarichi e sui rapporti di lavoro in ambito amministrativo*, emanato con DD 01652(145).I.3.02.05.13 e in particolare gli artt. 19,20 e 21;

ACCERTATA la disponibilità delle risorse a ciò deputate del fondo accessorio

DECRETA

Art. 1 - Indizione di una procedura selettiva

E’ indetta per l’anno 2013, una procedura selettiva per la progressione economica all’interno della categoria nel rispetto dei criteri previsti dalla normativa in vigore, dal CCNL di comparto e dal Contratto Integrativo sottoscritto in data 16 maggio 2013.

Art. 2 - Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla procedura tutti i dipendenti appartenenti al personale tecnico amministrativo di IMT che:

- a) siano in servizio a tempo indeterminato presso IMT con contratto sottoscritto in data non successiva al 1° gennaio 2013;
- b) abbiano maturato entro il 31 dicembre 2012, almeno due anni di servizio effettivo, anche non continuativo, a tempo determinato o indeterminato presso IMT, nella posizione economica immediatamente inferiore della categoria;

c) non siano incorsi in sanzioni disciplinari più gravi della censura nel corso del biennio immediatamente precedente al 1 gennaio 2013 e non siano incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio e a titolo meramente esemplificativo si riporta un elenco della assenze che interrompono l'anzianità di servizio:

- congedo non retribuito per motivi di famiglia o di studio,
- congedo per motivi di servizio all'estero del coniuge,
- aspettativa per altra esperienza lavorativa,
- aspettativa per la durata del periodo di prova presso altra amministrazione pubblica.

Art. 3 - Criteri per la selezione e Commissione di valutazione

La selezione è effettuata tenendo conto di cinque indicatori, ponderati in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle categorie, alcuni dei quali articolati a loro volta in fattori, anch'essi con peso diversificato in relazione alla categoria di appartenenza.

Indicatore	coefficienti
A) Arricchimento professionale inteso come crescita professionale rispetto alle mansioni assegnate (inclusivo della formazione certificata e pertinente)	B: 20 C D e EP: 15
B) Qualità delle Prestazioni risultante da apposita valutazione	B, C, D EP: 20
C) Anzianità di Servizio	B: 20 C D: 15 EP: 10
D) Titoli Culturali e Professionali	B: 10 C D e EP: 15
E) Media dei punteggi globali conseguiti in sede di valutazione nei tre anni precedenti quello di riferimento (la media è riferita a due anni per coloro che al 31 12 dell'anno precedente quello di riferimento non abbiano maturato tre anni di servizio effettivo)	B: 30 C, D: 35 EP: 40

La rilevazione degli indicatori e l'attribuzione dei punteggi è effettuata, secondo un sistema misto valutativo e accertativo, da un'apposita Commissione, composta dal Direttore Amministrativo e da due soggetti, anche esterni all'amministrazione, designati e nominati dal Direttore Amministrativo con proprio decreto.

La Commissione per la rilevazione dell'indicatore A si avvale di un colloquio mirato ad approfondire e verificare gli elementi su cui si basa la valutazione, anche attraverso domande mirate alla risoluzione di casi concreti attinenti alle mansioni svolte.

Il punteggio relativo a ciascun indicatore si ottiene moltiplicando il coefficiente previsto per ciascuna categoria per il valore ottenuto per ciascun indicatore in sede di rilevazione secondo il metodo di attribuzione dei punteggi definito nella tabella che segue:

Indicatori	Modalità di rilevazione	Ponderazione (%)				Periodo di riferimento	
Arricchimento professionale	La Commissione, alla luce dell'esito del colloquio, valuta l'arricchimento professionale tenendo conto del diverso livello professionale riferibile alla categorie, della formazione certificata e pertinente e dell'esperienza lavorativa, e assegna un voto da 1 a 5.	100				Periodo compreso tra l'ultima procedura di progressione cui si è partecipato e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della procedura.	
Qualità delle prestazioni	Per ciascuna area, il/i responsabile/i diretto/i di ciascun dipendente assegna/no un punteggio da 1 a 5. Al fine di garantire l'omogeneità della valutazione tali punteggi sono convalidati dal Direttore Amministrativo. Nel caso di dipendenti che abbiano avuto nel biennio responsabili diversi i punteggi sono assegnati, ove possibile, di concerto tra tutti i responsabili coinvolti.	Proposta di soluzioni innovative	B 1 0	C 1 0	D 1 5	E 2 0	Biennio precedente l'anno di riferimento della procedura.
		Coinvolgimento nei processi di lavoro	B 2 5	C 2 0	D 2 0	E 2 0	
		Attenzione alle esigenze dell'utenza	B 4 0	C 3 5	D 3 0	E 2 0	
		Problem solving	B 2 5	C 3 5	D 3 5	E 4 0	
Anzianità di servizio	Rilevazione d'ufficio dei giorni di servizio effettivo. È attribuito il punteggio di 5 punti al/ai dipendente/i che hanno il maggior numero di giorni di servizio effettivo. Il punteggio degli altri dipendenti è assegnato in base alla formula: $P = 5 \times A_y / A_{max}$ dove A_y è l'anzianità di servizio del dipendente y e A_{max} è l'anzianità di servizio del dipendente con il maggior numero di giorni di servizio.	100				Intera carriera nella categoria	
Media punteggio globale complessivo conseguito negli ultimi tre anni nell'ambito del sistema di valutazione	Rilevazione d'ufficio. La formula si applica separatamente per insiemi di dipendenti omogenei per iter di valutazione e soggetti valutatori. Si assegnano 5 punti al/ai dipendenti con la media più alta. Il punteggio degli altri dipendenti è assegnato in base alla formula: $P = 5 \times P_y / P_{max}$ dove P_y è la media del dipendente y e P_{max} è la media più alta.	100				Triennio antecedente l'anno di riferimento (biennio per coloro che non abbiano maturato un triennio al 31 dicembre dell'anno antecedente quello di riferimento)	
Titoli culturali e professionali	f.1) Titolo di studio superiore rispetto a quello previsto dal CCNL per l'accesso alla categoria. Sono inclusi	B	C	D	EP	Intera carriera	

	laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca, diploma di specializzazione, master di I e di II livello. La Commissione attribuisce un punteggio da 0 a 5 in relazione al numero e al livello dei titoli di studio ulteriori rispetto a quello richiesto dal CCNL per l'accesso alla categoria.	50	35	35	30	
	f.2) Docenze e relazioni in convegni o corsi di formazione o di studio o Incarichi professionali o di collaborazione attinenti alle mansioni svolte. Partecipazione a commissioni per concorsi o gare pubblici presso IMT e altre amministrazioni. Pubblicazioni attinenti alle mansioni svolte. La Commissione attribuisce un punteggio da 0 a 5 in relazione al numero e alla rilevanza dei titoli presentati dal dipendente.	B	C	D	EP	Periodo compreso tra l'ultima procedura di progressione cui si è partecipato e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della procedura.
		10	30	30	40	
	f.3) Incarichi di responsabilità (posizioni organizzative ai sensi degli artt.75 e 91 commi 1 e 3 CCNL vigente), incarichi di sicurezza (preposto alla sicurezza, preposto al DTR, addetto alle squadre di emergenza); affidamento formale di mansioni superiori o affidamento formale di incarichi dirigenziali. La commissione attribuisce un punteggio da 0 a 5 in relazione al numero e alla rilevanza degli incarichi conferiti al dipendente.	B	C	D	EP	Periodo compreso tra l'ultima procedura di progressione cui si è partecipato e il 31 dicembre dell'anno antecedente l'anno di riferimento della procedura.

Art. 4 - Attribuzione del punteggio globale complessivo e graduatoria

Il punteggio globale complessivo attribuito a ciascun dipendente è determinato dalla somma dei punteggi relativi ai sei indicatori.

In relazione al punteggio globale conseguito i dipendenti sono inseriti in una graduatoria unica, purché abbiano conseguito un punteggio globale minimo pari a 310 punti.

Ciascun dipendente che abbia partecipato alla procedura può inviare le proprie osservazioni e/o chiedere alla Commissione di riesaminare le decisioni assunte entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria.

Art. 5 - Accesso al livello successivo

L'accesso al livello successivo della categoria di appartenenza avviene in ordine di graduatoria, nei limiti delle risorse destinate a tale finalità dal contratto integrativo sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo, pari a € 16674,48.

In caso di parità di punteggio, fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, ove applicabile, è data preferenza al dipendente che abbia maggiore anzianità di servizio nella categoria e nel livello economico e in subordine al dipendente con maggiore età anagrafica.

L'inquadramento nel livello successivo è disposto a far data dal 1° gennaio 2013.

Ai sensi dell'art. 9 comma 21 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla L. 30 luglio 2010 n. 122, le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici.

Art. 6 - Modalità e termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura PEO 2013

I dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione devono compilare apposita domanda di partecipazione secondo il modello allegato al presente bando e pubblicato sul sito web di IMT e farla pervenire all'ufficio protocollo entro e non oltre le ore 12 del giorno 9 settembre 2013.

Nella domanda sono autocertificati:

- i corsi di formazione certificati e pertinenti le mansioni svolte;
- titoli culturali e professionali:
 - a) titolo di studio superiore rispetto a quello previsto dal CCNL per l'accesso alla categoria. Sono inclusi laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca, diploma di specializzazione, master di I e di II livello,
 - b) docenze e relazioni in convegni o corsi di formazione o di studio o incarichi professionali o di collaborazione attinenti alle mansioni svolte,
 - c) partecipazione a commissioni per concorsi o gare pubblici presso IMT e altre amministrazioni,
 - d) pubblicazioni attinenti alle mansioni svolte;
- incarichi di responsabilità (posizioni organizzative ai sensi degli artt.75 e 91 commi 1 e 3 CCNL vigente), incarichi di sicurezza (preposto alla sicurezza, preposto al DTR, addetto alle squadre di emergenza), affidamento formale di mansioni superiori o affidamento formale di incarichi dirigenziali.

I candidati dovranno, pena esclusione, allegare alla domanda copia di un documento di riconoscimento con apposta la data e la propria firma autografa.

Per ciascun partecipante è redatta una scheda di valutazione contenente i dati autocertificati e quelli rilevati d'ufficio dall'Amministrazione. In ogni caso tutti i dati che compongono la scheda di valutazione sono validati dal dipendente.

Art. 7 - Responsabile del procedimento

Il responsabile del procedimento della procedura in oggetto è Maria Fabiola D'Aniello, Human Resources, Administration Office. Per informazioni è possibile contattare (hr@imtlucca.it).

Allegato: modello di domanda

Lucca, 3 luglio 2013

Il Direttore
IMT Alti Studi Lucca
(Prof. Alberto Bemporad)
f.to Alberto Bemporad

Il Direttore Amministrativo
IMT Alti Studi Lucca
(Dott. Daniele Altamore)
f.to Daniele Altamore