



POLITECNICO DI BARI

D.R.n.393

IL RETTORE

- VISTA** la Legge n.168 del 9 maggio 1989;
- VISTA** la Legge n. 245 del 7 agosto 1990, istitutiva del Politecnico di Bari;
- VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165: *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni*;
- VISTO** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Università – 1998/2001 – sottoscritto in data 9 agosto 2000 come modificato e integrato dal CCNL 2002/2005, ed in particolare, gli artt.56 e 59 -sub Titolo I “*Revisione del Sistema di Classificazione*”-;
- VISTO** lo Statuto del Politecnico di Bari, emanato con D.R. n. 801 del 28.10.1996 e s.m.i;
- ATTESO** che, ai sensi del combinato disposto dei succitati artt.56 e 59 del vigente CCNL, “*nell’ambito della medesima categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore (PEO) avvengono attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza biennale sulla base di criteri generali... oggetto di contrattazione integrativa*”;
- VISTE** altresì, le disposizioni di cui all’art.67 del CCNL 1998/2001, così come modificato e integrato dall’art.41 del primo biennio economico 2002/2003 e dell’art.5 del secondo biennio economico 2004/2005 del CCNL 2002/2005, in merito alla determinazione delle risorse finanziarie da destinare alle procedure selettive PEO nonché all’ individuazione delle categorie e dei requisiti degli aventi diritto alla relativa partecipazione;
- VISTO** in particolare, l’accordo assunto dal Tavolo di Contrattazione Collettiva Integrativa nella riunione del 08 luglio 2008 in cui sono stati discussi i criteri generali relativi alle suddette procedure, ed è stata quindi approvata la bozza di “*Regolamento per la progressione economica orizzontale all’interno delle categorie (PEO)*”;

DECRETA

E’ emanato, ai sensi dell’art. 6 della legge 9 maggio 1989, n. 168 ed in applicazione del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, comparto Università – il “*Regolamento per la progressione economica orizzontale all’interno delle categorie (PEO)*” dei dipendenti in servizio presso il Politecnico di Bari”, allegato al presente decreto di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Bari, 25 settembre 2008



Il Rettore

Prof. Ing. Salvatore Marzano



POLITECNICO DI BARI

**REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (PEO)**

INDICE

Art.1 – Campo di applicazione e durata

Art.2 – Principi generali

Art. 3 – Aventi diritto

Art.4 – Indizione

Art.5 – Definizione degli indicatori e attribuzione dei punteggi.

Art. 6 - Compatibilità finanziaria e utilizzazione delle risorse

Art. 7 – Tempistica e procedimento della selezione

Art. 8 – Comitato ex art. 58, comma 3, CCNL 9.8.2000

Art. 9 - Norma finale

- Allegato A “Schede di valutazione per ciascuna categoria B, C, D ed EP”



POLITECNICO DI BARI

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (PEO)

Art.1 – Campo di applicazione e durata

Il presente Regolamento disciplina i meccanismi selettivi, da attivare con cadenza biennale, per la progressione economica orizzontale (PEO) all'interno della categoria di appartenenza riservato al personale tecnico-amministrativo in servizio presso il Politecnico di Bari.

La presente disciplina è emanata in conformità al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Università 1998/2001, così come modificato e integrato dal vigente CCNL 2002/2005, e ha validità sino all'eventuale emanazione di una differente disciplina contrattuale e nei limiti in cui risultasse in contrasto con il presente Regolamento.

Art.2 – Principi generali

La progressione economica orizzontale è finalizzata allo sviluppo della carriera all'interno di ogni singola categoria del personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Bari, mediante il riconoscimento della professionalità che, in sede di valutazione, tiene conto delle esperienze professionali e formative maturate dal personale e opera in relazione alle qualità delle prestazioni del dipendente.

La valutazione, prevista per la selezione nei passaggi di progressione economica all'interno della categoria di appartenenza, tiene conto degli indicatori di cui al successivo art. 5.

Art. 3 – Aventi diritto

La valutazione riguarda tutto il personale tecnico-amministrativo (a tempo indeterminato e determinato) che abbia maturato almeno 3 anni di servizio effettivo, con esclusione delle aspettative che interrompono la carriera, nella posizione economica immediatamente inferiore alle date del 9 agosto o 31 dicembre di ciascun biennio.

I neo assunti nella categoria B, posizione economica B1, permarranno in tale posizione per 12 mesi dalla data di assunzione, trascorsi i quali saranno inseriti nella posizione economica B2, previa apposita formazione. Lo stesso personale potrà accedere alle valutazioni per il passaggio alla posizione economica successiva B3 al compimento dei 3 anni di servizio effettivo nella posizione B2.

Art.4 – Indizione

Il Direttore Amministrativo, in applicazione del presente Regolamento e dell'accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa sulla individuazione delle risorse da destinare alla PEO, indice con cadenza biennale, fissata alle predette date del 9 agosto e del 31 dicembre, con inizio a regime dall'anno 2006, i meccanismi selettivi di valutazione, utilizzando gli indicatori ponderati, di cui alla tabella del successivo art.5, previsti dall'art.59 del CCNL 1998/2001, così come modificati in sede di accordo della Contrattazione Collettiva Integrativa del 9 marzo 2001.

Art.5 – Definizione degli indicatori e attribuzione dei punteggi.

I punteggi di ciascun indicatore (distinti per ciascuna delle categorie B, C, D ed EP), fino al massimo dei valori indicati nella successiva Tabella I del presente articolo, sono attribuiti secondo le modalità di seguito specificate, utilizzando le schede di valutazione, all'uopo predisposte per ciascuna categoria e parte integrante del presente Regolamento (All.A).

Tabella I

INDICATORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
a) Formazione certificata e pertinente	20%	15%	15%	15%
b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	20%	25%	20%	15%
c) Qualità delle prestazioni individuali	20%	20%	25%	25%
d) Anzianità di servizio	30%	25%	25%	20%
e) Titoli culturali e professionali	10%	15%	15%	25%

Lettera a): Formazione Certificata e pertinente

- Il punteggio è attribuito da ciascun responsabile di struttura sulla base di quattro sotto-indicatori, distinti per categoria, riportati in dettaglio nelle apposite schede di valutazione (All.A) previa acquisizione di autocertificazione da parte del dipendente, opportunamente verificata.

Lettera b): Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

- Il punteggio è attribuito da ciascun responsabile di struttura sulla base di quattro sotto-indicatori, distinti per categoria, riportati in dettaglio nelle apposite schede di valutazione (All.A). In particolare sarà valutato l'accrescimento di capacità e conoscenze specificamente determinate per ogni singola categoria, conseguito negli ultimi 3 anni antecedenti a quello della selezione.
Al suddetto fine è consentita la valutazione dei curricula debitamente autocertificati dal dipendente interessato.

Lettera c): Qualità delle prestazioni individuali

- Il punteggio è attribuito da ciascun responsabile di struttura sulla base di quattro sotto-indicatori, distinti per categoria, riportati in dettaglio nelle apposite schede di valutazione (All.A).

Lettera d): Anzianità di servizio

- Il punteggio è attribuito direttamente dall'Amministrazione in ragione della graduazione riportata nelle apposite schede di valutazione (all.A). In particolare, sarà valutata l'anzianità di servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

Lettera e): Titoli culturali e professionali

- Il punteggio è attribuito da ciascun responsabile di struttura sulla base di quattro sotto-indicatori, distinti per categoria, riportati in dettaglio nelle apposite schede di valutazione (All.A), previa acquisizione di autocertificazione da parte del dipendente, opportunamente verificata. Sono considerati titoli culturali e professionali valutabili, ai fini della PEO all'interno delle categorie di appartenenza, quelli conseguiti nel corso degli ultimi 3 anni di attività e rientranti nelle seguenti categorie:
 1. Incarichi speciali formalmente assegnati;
 2. Pubblicazioni inerenti l'attività lavorativa (escluso la categoria B);
 3. Docenza, frequenza, interventi effettuati in convegni, seminari e/o corsi di formazione;
 4. Titoli di studio ulteriori e/o superiori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno e/o abilitazioni professionali.

Art. 6 – Compatibilità finanziaria e utilizzazione delle risorse.

La PEO si realizza nel limite delle risorse che la Contrattazione Collettiva Integrativa individua nell'ambito del "fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale", di cui all'art.67 del CCNL 1998/2001, così come modificato e integrato dall'art.41 del primo biennio economico 2002/2003 e dall'art.5 del secondo biennio economico 2004/2005 del CCNL 2002/2005.

Il fondo da destinare alla PEO, oltre che dagli importi a ciò finalizzati, viene incrementato annualmente dalle differenze stipendiali tra la posizione economica iniziale e quella riferita alle posizioni economiche che si sono rese disponibili nel corso dell'anno precedente per cessazioni dal servizio dovute a collocamenti a riposo, dimissioni, trasferimenti e decessi.

Il fondo PEO viene, altresì, integrato annualmente da eventuali economie realizzate nell'ambito del medesimo fondo nell'anno precedente.

Le risorse complessive destinate alla PEO sono ripartite tra le categorie applicando al costo presunto relativo a ciascuna categoria il valore percentuale risultante dal rapporto tra le risorse complessive disponibili e il costo complessivo relativo all'ipotesi di progressione di tutti i dipendenti aventi diritto [Fondo PEO/Costo complessivo aventi diritto = x%, percentuale da applicare al costo complessivo degli aventi diritto per le singole categorie B, C, D ed EP].

Le somme destinate alla PEO all'interno delle categorie di appartenenza, rapportate su base annua, vengono trasferite permanentemente dal fondo per la produttività al capitolo di bilancio relativo agli stipendi del personale tecnico-amministrativo.

Art. 7 – Tempistica e procedimento della selezione

Entro il 31 gennaio di ciascun biennio in cui è prevista la valutazione per le progressioni economiche orizzontali, l'Amministrazione individua i dipendenti in possesso delle prescritta anzianità necessaria per accedervi, attribuisce d'ufficio i punteggi relativi all'indicatore di cui alla lettera d) (v. Tabella I - art.5) e trasmette le schede di valutazione (All.A) del personale afferente a ciascuna struttura ai rispettivi responsabili.

Entro i 15 giorni dalla data di ricevimento, i responsabili delle strutture consegnano le schede complete della valutazione ai dipendenti della struttura.

Entro i 15 giorni successivi i dipendenti restituiscono all'Amministrazione la scheda di valutazione debitamente controfirmata, riportante le loro eventuali osservazioni.

Nei 20 giorni successivi, e comunque entro il 31 marzo, il Comitato di cui al successivo art. 7, delibera in merito alle osservazioni dei dipendenti.

Sulla base delle schede di valutazione (All.A) e dei criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa sull'utilizzazione delle risorse disponibili, l'Amministrazione procede alla formulazione della graduatoria per ciascuna categoria, in caso di situazione di parità in graduatoria, per insufficienza di risorse finanziarie, viene data precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

Il Direttore Amministrativo predisporre, quindi, i provvedimenti per il riconoscimento della posizione economica superiore, con decorrenza 9 agosto o 31 dicembre, e li trasmette all'ufficio competente per la liquidazione.

Art. 8 – Comitato ex art. 58, comma 3, CCNL 9.8.2000

Il Comitato sarà composto da due membri di Parte Pubblica, di cui uno rappresentato dal Direttore Amministrativo, con le funzioni di Presidente, e da due esperti di parte sindacale all'uopo designati nell'ambito delle OO.SS. e delle R.S.U.

Art. 9 - Norma finale

Per quanto non espressamente disciplinato dal Presente Regolamento, si intendono richiamate ed applicabili le norme contenute nel CCNL 1998-2001, così come modificato e integrato dal CCNL 2002/2005.

ALL."A" REGOLAMENTO PEO schede cat.B,C,D,EP

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

SIGNOR

STRUTTURA:

Categoria	Indicatori	Dettaglio indicatori	Punteggio		Totale		
			Max	Attribuito	Max	Attribuito	
B	a	Formazione certificata e pertinente	Apprendimento delle conoscenze di base su discipline di interesse generale	5		20	
			Sviluppo e ampliamento delle conoscenze sulle discipline di riferimento professionale	5			
			Processi di apprendimento mirati al miglioramento del processo lavorativo	5			
			Interventi formativi finalizzati ad incidere e modificare le competenze organizzative e comportamentali	5			
	b	Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Capacità di utilizzazione di innovazioni tecnologiche	4		20	
			Capacità di organizzare e svolgere diligentemente il proprio lavoro	5			
			Conoscenze di procedure che riguardano le proprie competenze	5			
			Capacità di rapportarsi alle esigenze dell'utenza	5			
			Servizi resi presso altre pubbliche amministrazioni	1			
	c	Qualità della prestazione individuale	Puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	5		20	
			Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	5			
			Grado di interazione con colleghi e superiori	5			
			Qualità dei rapporti con l'utenza	5			
	d	Anzianità di servizio	da 3 a 5 anni		3	30	
			da 5 a 8 anni		7		
			da 8 a 10 anni		10		
			da 10 a 13 anni		14		
			da 13 a 15 anni		17		
			da 15 a 18 anni		21		
			da 18 a 20 anni		25		
da 20 anni in poi				30			
e	Titoli culturali e professionali	Incarichi speciali formalmente assegnati	3		10		
		Partecipazione a corsi di aggiornamento relativi all'attività lavorativa	2				
		Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla posizione economica B1	2				
		Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla posizione economica B3	3				

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

SIGNOR

STRUTTURA:

Categoria	Indicatori	Dettaglio indicatori	Punteggio		Totale		
			Max	Attribuito	Max	Attribuito	
C	a	Formazione certificata e pertinente	Apprendimento delle conoscenze di base su discipline di interesse generale	3		15	
			Sviluppo e ampliamento delle conoscenze sulle discipline di riferimento professionale	4			
			Processi di apprendimento mirati ad approfondire le conoscenze specialistiche	4			
			Interventi formativi capaci di incidere e modificare le competenze organizzative e comportamentali	4			
	b	Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Capacità di operare in maniera innovativa e propositiva	6		25	
			Precisione e cura nello svolgimento del proprio lavoro	6			
			Capacità di organizzare e svolgere diligentemente il proprio lavoro in autonomia	6			
			Conoscenza di regole, norme e/o procedure che riguardano le proprie competenze	6			
			Servizi resi presso altre pubbliche amministrazioni	1			
	c	Qualità della prestazione individuale	Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, in termini di affidabilità, tempestività, competenza, in rapporto al volume di lavoro	5		20	
			Capacità di identificazione e rispetto delle priorità	5			
			Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	5			
			Capacità di rapportarsi all'utenza	5			
	d	Anzianità di servizio	da 3 a 5 anni		3	25	
			da 5 a 8 anni		5		
			da 8 a 10 anni		8		
			da 10 anni a 13		12		
			da 13 a 15 anni		15		
			da 15 a 18 anni		18		
			da 18 a 20 anni		21		
da 20 anni in poi				25			
e	Titoli culturali e professionali	Incarichi speciali formalmente assegnati	3		15		
		Pubblicazioni inerenti l'attività lavorativa	3				
		Docenza, frequenza, interventi effettuati in convegni, seminari e/o corsi di formazione	2				
		Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria	3				
		Titoli di studio specifici superiori a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno e/o abilitazioni professionali	4				

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

SIGNOR

STRUTTURA:

Categoria	Indicatori	Dettaglio indicatori	Punteggio		Totale		
			Max	Attribuito	Max	Attribuito	
D	a	Formazione certificata e pertinente	Sviluppo e ampliamento delle conoscenze tecniche sulle discipline di riferimento professionale	5		15	
			Processi di apprendimento mirati ad approfondire le conoscenze specialistiche	5			
			Interventi formativi capaci di incidere e modificare le competenze organizzative e comportamentali	5			
	b	Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Capacità di operare in maniera innovativa e propositiva	4		20	
			Capacità di svolgimento in autonomia delle funzioni affidate implicanti soluzioni non pre-stabilite	5			
			Capacità di identificare le priorità in ambito lavorativo e/o coordinare unità lavorative	5			
			Conoscenza e applicazione di regole, norme e/o procedure che riguardano le competenze di servizio	5			
			Servizi resi presso altre pubbliche amministrazioni	1			
	c	Qualità della prestazione individuale	Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	6		25	
			Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	6			
			Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività, competenza in rapporto al volume di lavoro	7			
			Capacità di tenersi informati ed informare superiori e collaboratori in merito a cambiamenti che si verificano in ambito lavorativo	6			
	d	Anzianità di servizio	da 3 a 5 anni		3	25	
			da 5 a 8 anni		5		
			da 8 a 10 anni		8		
			da 10 a 13 anni		12		
			da 13 a 15 anni		15		
			da 15 a 18 anni		18		
			da 18 a 20 anni		21		
			da 20 anni in poi		25		
e	Titoli culturali e professionali	Incarichi speciali formalmente assegnati	3		15		
		Pubblicazioni inerenti l'attività lavorativa	3				
		Docenza, frequenza, interventi effettuati in convegni, seminari e/o corsi di formazione	2				
		Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria	3				
		Titoli di studio specifici superiori a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno e/o abilitazioni professionali	4				

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

SIGNOR: _____

STRUTTURA: _____

Categoria	Indicatori	Dettaglio indicatori	Punteggio		Totale		
			Max	Attribuito	Max	Attribuito	
EP	a	Formazione certificata e pertinente	Sviluppo e ampliamento delle conoscenze teoriche sulle discipline di riferimento professionale	5		15	
			Processi di apprendimento mirati ad approfondire le conoscenze specialistiche	5			
			Interventi formativi capaci di incidere e modificare le competenze organizzative e comportamentali	5			
	b	Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa	Capacità di identificare percorsi operativi e procedure che producano miglioramenti nell'ambito del processo/obiettivo	4		15	
			Soluzioni di problematiche con rapidità, sistematicità e metodo	3			
			Capacità di coordinamento ed integrazione dell'attività di più strutture e/o unità lavorative	4			
			Capacità di integrazione nell'ambito di processi gestionali di altri servizi	3			
			Servizi resi presso altre pubbliche amministrazioni	1			
	c	Qualità della prestazione individuale	Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	6		25	
			Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	6			
			Grado di assolvimento dei compiti organizzativi e/o specialistici affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza in rapporto al volume di lavoro	7			
			Grado di integrazione nell'ambito di processi gestionali di altri servizi	6			
	d	Anzianità di servizio	da 3 a 5 anni		3	20	
			da 5 a 8 anni		5		
			da 8 a 10 anni		7		
			da 10 a 13 anni		9		
			da 13 a 15 anni		12		
			da 15 a 18 anni		14		
			da 18 a 20 anni		17		
			da 20 anni in poi		20		
e	Titoli culturali e professionali	Incarichi speciali formalmente assegnati	5		25		
		Pubblicazioni inerenti l'attività lavorativa	5				
		Docenza, frequenza, interventi effettuati in convegni, seminari e/o corsi di formazione	5				
		Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria	5				
		Titoli di studio specifici e/o superiori a quelli previsti per l'accesso dall'esterno alla categoria e/o abilitazioni professionali	5				