

Il giorno 21 GEN. 2019, in San Michele all'Adige (TN)

tra

la **FONDAZIONE EDMUND MACH**,

in persona del Direttore generale, dott. Sergio Menapace, _____

e

la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali aziendali:

CGIL rappresentata da Luciano Groff _____

CISL rappresentata da Roberto Rosà _____

UIL rappresentata da Marco Stefanini _____

ACCORDO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

PREMESSE

- Visto il Contratto Collettivo provinciale di lavoro per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14, sottoscritto in data 30 luglio 2018 (*da qui innanzi più brevemente CCPL FEM*) ed in particolare l'art. 4, comma 3, lettera b), punto IV, secondo cui è di competenza della contrattazione aziendale la "*disciplina di forme di progressione ... verticale*";
- Visto l'"Accordo sulle problematiche del personale della Fondazione Mach (FEM) in relazione alla revisione del CCPL", sottoscritto da tutte le parti in data 12 maggio 2016;
- Dato atto che il Consiglio di Amministrazione della Fondazione con deliberazione n. 28 di data 28 giugno 2018 ha individuato 29 posizioni per le quali vengono espletate le progressioni verticali;
- Dato atto del parere espresso dal Comitato Scientifico in ordine ai criteri di progressione per ricercatori e tecnologi espresso in data 23 novembre 2018;
- Viste le direttive provinciali vigenti in materia di personale



- Precisato che ai fini del presente accordo agli inquadramenti e livelli del CCPL FEM sono assegnate le seguenti sigle:

Addetto con funzioni di coordinamento	A2
Addetto specialista	A3
Addetto tecnico/amministrativo	A4
Addetto con funzioni operative	A5
Ricercatore di secondo livello	R2
Ricercatore di terzo livello	R3
Ricercatore di quarto livello	R4
Tecnologo/Sperimentatore di terzo livello	T3
Tecnologo/Sperimentatore di quarto livello	T4

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Definizione delle procedure di progressione orizzontale e verticale del personale

1. Per l'espletamento delle n. 29 progressioni di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione richiamata in premessa trova applicazione, salvo quanto previsto dai successivi articoli anche in riferimento ai criteri per i ricercatori e tecnologi, l'“Accordo sulle problematiche del personale della Fondazione Mach (FEM) in relazione alla revisione del CCPL”, sottoscritto da tutte le parti in data 12 maggio 2016.

Art. 2

Partecipazione alle progressioni verticali

1. In relazione alla particolare storia della Fondazione e alla volontà di garantire *par condicio* nel rispetto della *ratio* delle direttive, le progressioni sono riservate al personale in forza presso la Fondazione e pertanto al personale nei cui confronti trova applicazione il CCPL FEM e al corrispondente Personale provinciale messo a disposizione. A tal fine il personale provinciale messo a disposizione che dovesse risultare vincitore viene assunto a tempo indeterminato dalla Fondazione oltre il termine dell'esercizio del “diritto di opzione” di cui all'art. 29, comma 6, della L.P. 14/2005 e ss.mm..

2. Per le medesime considerazioni di cui al comma 1 la partecipazione alle progressioni a livello superiore è consentita ai medesimi livelli orizzontali di R e T e per gli A2 anche ai T e precisamente:

- a) per A2 possono partecipare, oltre agli A3, anche i T4 e i D base PAT messi a disposizione;

- b) per A3 possono partecipare, oltre agli A4, anche i C base PAT messi a disposizione;
- c) per A4 possono partecipare, oltre agli A5, anche i B base PAT messi a disposizione;
- d) per T3 possono partecipare, oltre ai T4, anche i D base PAT messi a disposizione;
- e) per R3 possono partecipare, oltre agli R4 e i T4, anche i D base PAT messi a disposizione;
- f) per R2 possono partecipare, oltre agli R3 e T3 FEM, anche gli R1 e T1 PAT messi a disposizione.

3. In considerazione del fatto che per partecipare alla progressione è richiesta l'assunzione a tempo indeterminato per almeno 5 anni nel livello inferiore ed è necessario comprovare le capacità, come previsto dall'art. 59, comma 3 del CCPL FEM, si prescinde dai titoli di studio richiesti ordinariamente per l'accesso alla posizione messa a selezione. In ogni caso per partecipare alla selezione di R2 non è richiesto il dottorato ma la laurea almeno quadriennale unita a 3 anni di esperienza di ricerca che deve essere ulteriore rispetto al requisito dei 5 anni a tempo indeterminato nel livello inferiore.

Art. 3

Modalità di svolgimento delle progressioni

Per i livelli R3, T3, A3 e A2 sono previste la valutazione dei titoli (30 punti), la prova scritta o tecnico-pratica (30 punti) e la prova orale (40 punti).

Per gli R2, in analogia a quanto avviene a livello nazionale per una professionalità che deve essere già comprovata, nel rispetto della *ratio* delle direttive provinciali non viene prevista alcuna prova scritta o prova tecnico-pratica e si procede alla valutazione dei titoli (50 punti) e alla prova orale (50 punti).

Per gli A4 è prevista la valutazione dei titoli (20 punti), la prova scritta o tecnico-pratica (30 punti) e la prova orale (50 punti).

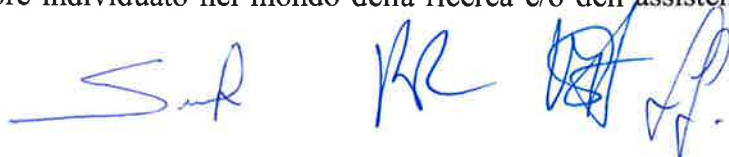
Data la particolare attività svolta dagli A e dai T per i quali non sono previste pubblicazioni o sono presenti comunque in misura limitata, nell'ambito dei titoli devono essere previsti rispettivamente fino a 18 punti per le attività svolte e fino a 12 punti per le attività tecnologiche.

Fermo restando che viene comunque computato per determinare la graduatoria, non si prevede alcun punteggio minimo necessario per il superamento della prova scritta o tecnico-pratica.

Art. 4

Commissioni tecniche per le progressioni

La Commissione tecnica di valutazione è composta per tutte le progressioni dal Direttore generale o suo delegato (possibilmente non il Dirigente della struttura di riferimento), con funzioni di presidente, dal responsabile della Ripartizione Organizzazione e Risorse umane o suo delegato, e da almeno un esponente esperto del settore individuato nel mondo della ricerca e/o dell'assistenza e



consulenza tecnica e/o dell'amministrazione, scelti dal Direttore generale tra esponenti di alta qualificazione ed esperienza, dotati di professionalità adeguata a valutare le proposte di progressione, anche esterni alla Fondazione.

Nell'ottica di contenimento dei tempi e migliorare la funzionalità è possibile individuare componenti che operino per più commissioni o individuare commissioni che operino per più progressioni.

Art. 5

Valutazione dei titoli

1. Nella valutazione dei titoli si applicano i principi di cui al presente articolo.
2. Per tutti i livelli è prevista l'assegnazione come titoli di servizio di 1 punto fino ad un massimo di 6 punti per ogni anno di esperienza ulteriore rispetto ai 5 anni richiesti come requisito.
3. Per tutti i livelli è prevista l'assegnazione di 2 punti in base alla valutazione positiva dell'art. 70 in almeno 3 anni nei precedenti 5 (80% / punteggio minimo).
4. In relazione al titolo minimo richiesto per l'ammissione e al relativo inquadramento nonché in quanto compatibili con la posizione lavorativa, sono assegnati per i titoli di studio o le specializzazioni ulteriori rispetto al requisito:
 - a. per le posizioni R3, T3 e R2: 1 punto per laurea triennale, 3 punti per diploma di laurea quadriennale ovvero laurea specialistica ovvero laurea magistrale (specialistica e magistrale assorbono il punteggio della laurea triennale) e 2 punti per il dottorato di ricerca o scuola di specializzazione post laurea;
 - b. per le posizioni A4, A3 e A2: 1 punto per la qualifica professionale, 3 punti per il diploma di scuola secondaria di secondo grado, 3 punti per la laurea triennale e 5 punti per diploma di laurea quadriennale ovvero laurea specialistica ovvero laurea magistrale (specialistica e magistrale assorbono il punteggio della laurea triennale) e 5 punti per il dottorato di ricerca o scuola di specializzazione post laurea;
5. In relazione all'attività svolta per progressioni negli inquadramenti R3, T3 e R2 è prevista:
 - I. la valutazione delle pubblicazioni scientifiche con impact factor, con la formula IF della rivista / IF mediana delle riviste della categoria per coefficiente della posizione dell'autore (0,3 / 0,7 Primo, ultimo e corrispondente autore), con pesi differenziati per R3 (12 punti), R2 (14 punti) e per T3 (8 punti).
 - II. la valutazione delle pubblicazioni scientifiche/tecniche/divulgative senza impact factor, con un punteggio di 0,3 per pubblicazione e pesi differenziati per R3 (8 punti) e per T3 (8 punti). Per R2 non sono previste;

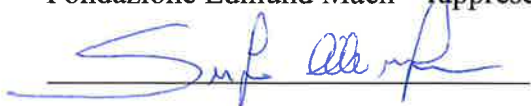
III. la valutazione dei titoli di privativa industriale (1 punto per titolo fino ad un massimo di 5 punti).

IV. per i soli R2 sono inoltre valutate la partecipazione a progetti come PI (0,1 punti ogni 25.000 Euro acquisiti sino ad un massimo di 8 punti) e l'acquisizione di risorse finanziarie tramite contratti (0,1 punti ogni 25.000 Euro acquisiti sino ad un massimo di 4 punti).

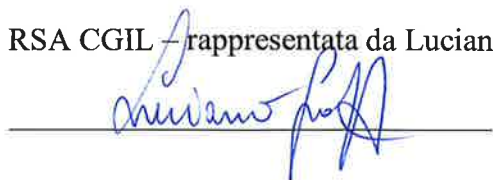
6. Per la particolare tipologia di attività svolta indicata all'art. 3, per le progressioni negli inquadramenti A4, A3 e A2 e T3 è prevista la valutazione dei risultati conseguiti nelle attività amministrative/tecniche/tecnologiche acquisita tramite parere del Dirigente espresso secondo criteri omogenei, con pesi differenziati per A4 (6 punti), A3 e A2 (18 punti) e T3 (12 punti).

San Michele all'Adige, 21 GEN. 2019

Fondazione Edmund Mach – rappresentata dal dott. Sergio Menapace



RSA CGIL – rappresentata da Luciano Groff



RSA CISL – rappresentata da Roberto Rosà



RSA UIL – rappresentata da Marco Stefanini



Nota Verbale dell'articolato relativo all'Accordo aziendale sulla disciplina delle progressioni verticali

La F.P. /CGIL dopo aver approfondito l'articolato relativo ai criteri per le progressioni verticali individuati dalla FEM, ritiene importante venga chiaramente evidenziato nel bando di selezione, che i dipendenti della P.A.T. messi a disposizione della F.E.M. nel caso risultassero vincitori della selezione si debbano dimettere dalla P.A.T. e la F.E.M. si impegna a riassumerli nel nuovo ruolo.

- La F.P./CGIL pur riconoscendo che l'apertura della selezione ai dipendenti P.A.T. messi a disposizione della F.E.M. abbia una sua logicità, ritiene che la selezione in oggetto potesse essere aperta anche ad altri dipendenti della P.A.T.

San Michele a/A, 21 01 2019.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Luciano Poff", is written over the date. The signature is fluid and cursive.