

Il giorno 09 marzo 2021, in San Michele all'Adige (TN)

tra

la **FONDAZIONE EDMUND MACH**,

in persona del Direttore generale, ing. Mario Del Grosso Destrieri

e

la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali aziendali:

CGIL rappresentata da Matteo Perini, Melissa Scommegna, Fabio Zottele

CISL rappresentata da Luca Tomasi, Leonardo Zanoni

UIL rappresentata da Marco Stefanini, Giorgio De Ros

ACCORDO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

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 orizzontale e 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;
- Visto l'"*Accordo Aziendale sulla disciplina delle progressioni verticali*" sottoscritto da tutte le parti in data 21 gennaio 2019, riferito alle 29 progressioni individuate dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione con deliberazione n. 28 di data 28 giugno 2018;
- Visto il "*Contratto aziendale stralcio sulle progressioni orizzontali per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14*" sottoscritto in data 20 dicembre 2019;

- Rilevata, alla luce della previsione dell'art. 4, comma 3, lettera b), punto IV, la necessità di individuare una procedura stabile del sistema delle progressioni;
- 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:

Quadro direttivo	A1
Addetto con funzioni di coordinamento	A2
Addetto specialista	A3
Addetto tecnico/amministrativo	A4
Addetto con funzioni operative	A5
Ricercatore di primo livello	R1
Ricercatore di secondo livello	R2
Ricercatore di terzo livello	R3
Ricercatore di quarto livello	R4
Tecnologo/Sperimentatore di primo livello	T1
Tecnologo/Sperimentatore di secondo livello	T2
Tecnologo/Sperimentatore di terzo livello	T3
Tecnologo/Sperimentatore di quarto livello	T4

- Confermato in merito che la situazione economica generale, dalla quale la Fondazione non può estraniarsi, comporta che la sostenibilità di percorsi di avanzamento economico o di carriera dipende da possibili percorsi virtuosi quali riorganizzazione ed efficientamento con riduzione di costi, reperimento di finanziamenti esterni, oltre che riduzione dei costi del contenzioso,

Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Definizione delle procedure di progressione orizzontale e verticale del personale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, lettera b), punto IV del CCPL FEM, è demandata alla contrattazione aziendale la “*disciplina di forme di progressione orizzontale e verticale*”.
2. Il sistema delle progressioni è volto a riconoscere e valorizzare le competenze, le capacità professionali, le attitudini alla ricerca, lo spirito di iniziativa e l'adattabilità rispetto alla dimensione interdisciplinare dei progetti di ricerca, sperimentazione e sviluppo tecnologico nonché la partecipazione di tutto il personale, sia ricercatore e tecnologo/sperimentatore, sia tecnico, amministrativo e di supporto.

3. Le parti condividono che un sistema di progressione sia orizzontale che verticale, fondato sulla meritocrazia e non solo sul decorso del tempo, al fine di non limitare lo sviluppo delle competenze e della professionalità necessita di una gestione flessibile e non restrittiva del personale in relazione alle declaratorie di inquadramento.

Art. 2

Principi

1. La possibilità di avanzamenti economici o di sviluppo di carriera qualitativa del personale assunto a tempo indeterminato è correlata all'esperienza acquisita, alla crescita dimostrata delle conoscenze, della professionalità e delle competenze.

2. Il sistema delle progressioni è improntato ai principi di pubblicità, trasparenza e imparzialità.

3. La realizzazione del sistema di progressioni, fondato sullo sviluppo delle professionalità e sulla loro valorizzazione, si estrinseca attraverso un efficace sistema di valutazione i cui obiettivi devono consistere nel:

- valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
- elevare il livello di coinvolgimento e di motivazione al lavoro;
- orientare alla qualità e al continuo miglioramento delle attività della Fondazione.

4. Le progressioni potranno essere attuate nei limiti delle risorse previste dal Fondo di cui all'articolo seguente.

Art. 3

Fondo Progressioni

1. Viene istituito il Fondo progressioni nel quale confluiscono, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, le seguenti risorse:

- a. risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni dei rapporti di lavoro;
- b. riduzione di costi derivanti da processi di riorganizzazione ed efficientamento, anche non riferibili unicamente a processi di utilizzazione del personale;
- c. risparmi di spesa derivanti dalla riduzione del contenzioso;
- d. eventuali risorse contrattuali o comunque aggiuntive della Fondazione.

2. La Fondazione informa annualmente le Organizzazioni sindacali aziendali sulla consistenza del Fondo e le risorse in esso confluite.

Art. 4

Progressioni verticali

1. Secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCPL FEM, le progressioni verticali *".. sono attuate sulla base di idonee valutazioni nell'ambito di criteri e procedure trasparenti secondo le regole demandate alle singole Fondazioni.."*. In particolare *".. le progressioni del personale non procedono in maniera automatica e devono tenere in considerazione le esigenze organizzative, le competenze nonché la professionalità e la reputazione scientifica individuale."*

2. In relazione alle esigenze organizzativo/funzionali e nel limite delle risorse disponibili è prevista per i dipendenti la possibilità di concorrere a posizioni lavorative di livello superiore, attuabile anche con riserva di posti fino al 50% nel caso di accessi esterni.

3. Con apposito avviso di selezione sono stabiliti i requisiti richiesti per la partecipazione, nonché le modalità di svolgimento della selezione, che dovrà comunque prevedere un accertamento tecnico delle conoscenze e competenze dei candidati.

Art. 5

Partecipazione alle progressioni verticali

1. Alle selezioni per le progressioni verticali può partecipare il personale assunto a tempo indeterminato inquadrato da almeno 5 anni nel livello immediatamente inferiore rispetto alla posizione messa a progressione purché risulti in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso alla qualifica di appartenenza nonché dell'esperienza professionale eventualmente richiesta per l'accesso alla qualifica superiore. Nel caso di possesso del titolo di studio superiore rispetto alla qualifica di appartenenza, quali dottorato o *master* di durata almeno annuale rilasciato da università ovvero possesso di abilitazioni, purché si tratti di titoli o abilitazioni pertinenti alla posizione messa a progressione, la durata dell'assunzione a tempo indeterminato nel livello immediatamente inferiore è ridotta a 4 anni.

Art. 6

Particolarità per la 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 A4 possono partecipare, oltre agli A5, anche i B base PAT messi a disposizione;
- b) per A3 possono partecipare, oltre agli A4, anche i C base PAT messi a disposizione;
- c) per A2 possono partecipare, oltre agli A3, anche i T4 e i D base PAT messi a disposizione;
- d) per A1 possono partecipare, oltre agli A2, anche i T3 e i D evoluto PAT messi a disposizione;
- e) per T4 possono partecipare, oltre agli A3, anche i C base PAT messi a disposizione;
- f) per T3 possono partecipare, oltre ai T4, anche i D base PAT messi a disposizione;
- g) per R3 possono partecipare, oltre agli R4 e i T4, anche i D base PAT messi a disposizione;
- h) per gli R2 possono partecipare, oltre agli R3 e T3 FEM, anche gli R1 e T1 PAT messi a disposizione;
- i) per i T2 possono partecipare, oltre ai T3 FEM, anche i T1 PAT messi a disposizione;

j) per gli R1 possono partecipare, oltre agli R2 e T2 FEM, anche gli R2 e T2 PAT messi a disposizione;

k) per i T1 possono partecipare, oltre ai T2 FEM, anche i T2 PAT messi a disposizione.

3. La selezione avviene, per quanto compatibile, secondo la procedura e le modalità previste dal Regolamento per la selezione delle risorse umane presso la Fondazione Edmund Mach. Al fine della determinazione della graduatoria si dovrà tener conto delle competenze e professionalità acquisite, dei risultati raggiunti e della valutazione conseguita nel corso degli anni. I titoli professionali e di esperienza non possono incidere in misura superiore al 30% della valutazione complessiva, salvo gli R2, T2 e R1 e T1.

Art. 7

Personale ricercatore e tecnologo

1. Per il personale ricercatore e tecnologo i criteri e i requisiti utilizzati per la progressione verticale, riportati nell'avviso di selezione, proposti da un'apposita Commissione tecnica formata da esponenti di alta qualificazione nel mondo della ricerca ovvero dal Comitato Scientifico e approvati dai competenti organi della Fondazione, dovranno tener conto di titoli, anzianità, risultati della ricerca e dell'attività tecnologica, numero di pubblicazioni, titoli di privativa industriale, valutazione conseguita, assenza di sanzioni disciplinari e altri elementi che possano essere proposti dalla medesima Commissione in quanto ritenuti rilevanti per la valutazione. Nel caso dei tecnologi, il peso delle pubblicazioni scientifiche nel processo di valutazione ai fini della progressione sarà meno rilevante rispetto alle specifiche competenze/attitudini tecnologiche/sperimentali attinenti alla posizione da ricoprire.

2. La progressione del personale ricercatore e tecnologo dovrà essere attuata tramite valutazione da parte di una Commissione tecnica di cui all'art. 10.

Art. 8

Personale tecnico e amministrativo e di supporto

1. Per il personale tecnico e amministrativo e di supporto i criteri e i requisiti utilizzabili per la progressione verticale, da riportare nell'avviso di selezione, dovranno tener conto di titoli, di anzianità, valutazione conseguita, livello di raggiungimento dei risultati assegnati, assenza di sanzioni disciplinari. In relazione ai singoli profili potranno essere individuati ulteriori requisiti o elementi oggetto di valutazione, che dovranno essere riportati nell'avviso di selezione.

2. L'idoneità del personale deve essere verificata tramite valutazione da parte della Commissione di cui all'art. 10.

Art. 9

Modalità di svolgimento delle progressioni

1. Per i livelli T4, R3, T3, A3, A2 e A1 sono previste la valutazione dei titoli (30 punti), la prova scritta o tecnico-pratica (30 punti) e la prova orale (40 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).

2. Per gli R2, T2, R1 e T1, 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).
3. 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.
4. Il punteggio minimo necessario per il superamento della prova scritta o tecnico-pratica è 6/10 o corrispondenti.

Art. 10

Commissioni tecniche per le progressioni

1. 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 interessato dalla progressione, scelto dal Direttore generale tra esponenti di alta qualificazione ed esperienza, dotato di professionalità adeguata a valutare le proposte di progressione, anche esterno alla Fondazione.
2. 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. 11

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 o 4 anni richiesti come requisito. A tal fine sono computati anche gli anni a tempo determinato nel medesimo livello.
3. Per tutti i livelli è prevista l'assegnazione di 2 punti in base alla valutazione positiva dell'art. 70 nei precedenti 5 anni (collocazione, distintamente per centro e Direzione generale, all'interno della fascia superiore corrispondente all'80% dei migliori valutati).
4. Per tutti i livelli è prevista l'assegnazione di 2 punti nel caso di idoneità conseguita in posizione attinente dello stesso livello nelle progressioni interne concluse da non più di 3 anni.
5. 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 e R2: 2 punti per il dottorato di ricerca o scuola di specializzazione post laurea;

- b. per le posizioni T4, T3 e T2: 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 scuola di specializzazione post laurea se pertinente alla posizione. Se individuato come funzionale alla posizione, possono inoltre essere previsti fino a 2 punti per il dottorato di ricerca in relazione al grado di pertinenza alla posizione;
- c. per le posizioni A4, A3 e A2 e A1: 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 3 punti per il dottorato di ricerca o scuola di specializzazione post laurea se pertinenti;
6. In relazione all'attività svolta per progressioni negli inquadramenti R3, T3, R2, T2, R1 e T1 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 (30 punti), R1 40 punti, se funzionale alla posizione per T3 (8 punti), T2 (fino a 20 punti) e T1 (fino a 20 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), per T3 (8 punti) e per T2 (12 punti). Per R2 possono essere computate, se funzionali alla posizione, fino a 4 punti;
 - III. la valutazione dei titoli di privativa industriale (1 punto per titolo fino ad un massimo di 5 punti).
 - IV. per R2 e R1, T2 e T1 sono inoltre valutate la partecipazione a progetti e contratti, non finanziati dalla Provincia autonoma di Trento, come PI (0,1 punti ogni 25.000 Euro acquisiti negli ultimi 5 anni sino ad un massimo di 12 punti)
7. Per la particolare tipologia di attività svolta, per le progressioni negli inquadramenti A4, A3, A2 e A1, T4, T3, T2 e T1 è prevista la valutazione dei risultati conseguiti nelle attività svolte, acquisita tramite parere del Dirigente espresso secondo criteri omogenei, con pesi differenziati per A4 (6 punti), A3, A2 e A1 (18 punti), T4 (18 punti), T3 (12 punti) e T2 (10 punti) e T1 (10 punti).

Art. 12

Cessazione efficacia

1. A seguito della sottoscrizione del presente contratto cessano di trovare applicazione 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 e l'”*Accordo Aziendale sulla disciplina delle progressioni verticali*”
sottoscritto da tutte le parti in data 21 gennaio 2019.

San Michele all'Adige, 09 marzo 2021

FONDAZIONE EDMUND MACH,

Il Direttore generale

ing. Mario Del Grosso Destrieri

FIRMATO IN ORIGINALE

CGIL rappresentata da Matteo Perini, Melissa Scommegna, Fabio Zottele

FIRMATO IN ORIGINALE

CISL rappresentata da Luca Tomasi, Leonardo Zanoni

FIRMATO IN ORIGINALE

UIL rappresentata da Marco Stefanini, Giorgio De Ros

FIRMATO IN ORIGINALE

NOTA A VERBALE

Allegato all'accordo ACCORDO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

In relazione alla firma dell'accordo sopra riportato, le parti intendono concordare e precisare quanto segue:

- l'accordo va integrato ed implementato per la parte relativa alle progressioni orizzontali per le quali si impegnano ad aprire un tavolo di discussione nel corso dell'estate;
- il presente accordo, fatta salva l'integrazione ed implementazione futura sulle progressioni orizzontali, ha validità di 3 anni decorrenti dalla data di sottoscrizione;
- in merito al comma 3 dell'art. 1 si chiarisce con valenza interpretativa che il riferimento alla "*necessità di una gestione flessibile e non restrittiva del personale in relazione alle declaratorie di inquadramento*" è inerente alle peculiarità delle attività lavorative svolte dal personale della Fondazione, operante spesso in sinergia tra profili diversi, ed è basato sulla volontà di valorizzare ed assecondare il virtuoso sviluppo di competenze lavorative ma non può in alcun modo derogare al rigido rispetto della prevalenza delle mansioni di cui all'art. 2103 del cc.

Il Direttore generale ing. Mario Del Grosso Destrieri

FIRMATO IN ORIGINALE

CGIL rappresentata da Matteo Perini, Melissa Scommegna, Fabio Zottele

FIRMATO IN ORIGINALE

CISL rappresentata da Luca Tomasi, Leonardo Zanoni

FIRMATO IN ORIGINALE

UIL rappresentata da Marco Stefanini, Giorgio De Ros

FIRMATO IN ORIGINALE

**INTEGRAZIONE NOTA A VERBALE ALLEGATA ALL' ACCORDO AZIENDALE
SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI SOTTOSCRITTO IN DATA 9 MARZO
2021**

In relazione

- alla nota a verbale sopra riportata nella quale è stato indicato *“il presente accordo, fatta salva l'integrazione ed implementazione futura sulle progressioni orizzontali, ha validità di 3 anni decorrenti dalla data di sottoscrizione”* e che pertanto secondo tale previsione la scadenza sarebbe il 9 marzo 2024,
- alla richiesta da parte delle Organizzazioni sindacali di procedere ad una semplificazione della procedura sulle progressioni verticali;

rilevato che tale semplificazione oltre a essere concordata va anche verificata in riferimento alle disposizioni normative vigenti, ivi incluse le direttive provinciali in materia di personale e che conseguentemente la rivisitazione della disciplina non è immediata;

condiviso di non ritardare la possibile valorizzazione del personale per le progressioni attualmente individuate,

le parti intendono concordare e precisare quanto segue:

l'accordo ACCORDO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI sottoscritto in data 9 marzo 2021 trova applicazione per le progressioni stabilite con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 43 di data 19 dicembre 2023 e la determinazione del Direttore generale n. 1/5 di data 24 gennaio 2024 purché gli inquadramenti conseguenti agli esiti delle procedure abbiano decorrenza non posteriore al 1° luglio 2024.

San Michele all'Adige, 4 aprile 2024

Il Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

Gabriele Fauri

FIRMATO IN ORIGINALE

CGIL rappresentata da

Adriano Boscaini, Lisa Colpo, Matteo Perini

FIRMATO IN ORIGINALE

CISL rappresentata da

Luca Tomasi, Leonardo Zanoni

FIRMATO IN ORIGINALE

UIL rappresentata da

Marco Stefanini, Paolo Martinatti

FIRMATO IN ORIGINALE