

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE IN MATERIA DI PROFILI PROFESSIONALI E DI CRITERI E PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI NELLE AREE

Le Parti quali la Dott.ssa Miriam Longo in rappresentanza dell'Amministrazione Automobile Club di Venezia e le Organizzazioni sindacali rappresentate da... GIUSEPPE... NOLE... GISEL FP

VISTO l'art. 8 del CCNL 1° ottobre 2007, in tema di istituzione dei profili professionali e gli articoli 12 e 13 dello stesso CCNL, in tema di sviluppi economici all'interno delle Aree del sistema di classificazione del personale ;

CONCORDANO SU QUANTO SEGUE

1. PROFILI PROFESSIONALI DELL'AC

Nell'ambito delle Aree di classificazione di cui al predetto CCNL 1° ottobre 2007, sono individuati i profili professionali gestionali ai quali corrispondono le attribuzioni del personale che, operando in logica processiva, progettuale e/o consulenziale, contribuisce all'erogazione dei servizi dell'Ente attraverso lo svolgimento di attività specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento.

Si riporta in allegato al presente contratto la più specifica declaratoria dei predetti profili gestionali.

2. CRITERI E PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna Area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza complessivo
C	Grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dal sistema di valutazione delle competenze (test)
D	Titolo culturali e/o professionali
E	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale dell'arricchimento professionale conseguito

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

AREA B		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Valutazione competenze con test	2,00	20 domande totali, la sufficienza con 12 12 domande esatte : 1,20 per ogni domanda in più esatta 0,10 punti in più domanda sbagliata = 0 punti
Titoli culturali e professionali	2,50	Diploma maturità (0,50) Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,00) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (1,50) Master I e II liv.(2,00) Spec. Post Lauream (2,50)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	2,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	2,50	Idoneità del colloquio sul percorso formativo

Si indicano i criteri solo dell'area B in quanto l'unica risorsa attualmente in servizio è inquadrata nella medesima area.

Agli sviluppi all'interno delle Aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore anzianità nell'area di inquadramento;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore età.

3. CONTINGENTI PER LE SELEZIONI INTERNE

I contingenti destinati alle selezioni interne di cui all'art. 11 del menzionato CCNL 1° ottobre 2007 – sviluppi economici all'interno delle Aree e progressioni tra le Aree – sono individuati previa informazione e concertazione con le Organizzazioni Sindacali legittimate.

Allegato: Declaratoria dei profili professionali

PROFILI GESTIONALI

Profilo Area B

Appartiene a questa area il lavoratore che, inserito nel processo di erogazione dei servizi, ne assicura il puntuale espletamento nell'ambito di procedure definite, anche attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche e informatiche.

E' in grado di valutare e risolvere variazioni di tipo quali/quantitativo nell'ambito di competenza.

Conoscenze:

Conoscenza delle funzioni e dei servizi dell'Ente.

Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e professionali per l'esecuzione dei processi lavorativi in cui opera.

Capacità:

Capacità di svolgere con flessibilità i compiti assegnati al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi stabiliti, con costante attenzione personale ai risultati complessivi dell'ufficio ed alla soddisfazione degli utenti.

Capacità di attivare le proprie conoscenze per affrontare e risolvere situazioni di criticità relative ai processi di riferimento.

Capacità di utilizzare gli strumenti formativi e di aggiornamento, applicando le nuove conoscenze nei processi lavorativi di riferimento.

Capacità di relazionarsi con il cliente sia interno che esterno.

Capacità di interagire in modo collaborativo all'interno di gruppi di lavoro.

Venezia, 6/7/2016

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CISL 80