



**Verbale d'intesa
in materia di selezioni interne per i passaggi
economici all'interno delle aree**

sottoscritto il _____ a Roma

Le parti riunitesi il giorno _____ 2015 sottoscrivono il seguente Verbale d'intesa in materia di selezioni interne:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione
trattante

Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale
Risorse Umane

Il Direttore Centrale
Organizzazione

Il Direttore Centrale Pianificazione
e Controllo di Gestione

Il Direttore Centrale Formazione

Il Direttore Regionale per la Calabria

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP/CGIL

CISL/FP

UIL/PA

FILP

USB PI

La Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali rappresentative, a seguito degli impegni assunti nell'Accordo di programma relativo al triennio 2014-2016, sottoscritto in data 29 maggio 2014, al fine di coniugare le fasi di attuazione del processo di integrazione con un progetto di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale dell'Istituto, con il presente verbale d'intesa intendono individuare i criteri finalizzati all'avvio delle procedure selettive per i passaggi alle posizioni economiche A2, A3, B2, B3, C2, C3, C4 e C5.

1. Principi generali relativi ai passaggi economici all'interno delle Aree

Le selezioni per i passaggi alle posizioni economiche A2, A3, B2, B3, C2, C3, C4 e C5 (tutti i profili), sono indette con decorrenza 1° gennaio 2015. Per i soli dipendenti della provincia autonoma di Bolzano sarà indetta separata selezione.

La procedura di selezione per le posizioni economiche sopra indicate, è indetta a livello nazionale, con graduatorie redatte a livello regionale e di Direzione generale sulla base dei posti da individuare per ciascuna Regione e per la Direzione generale a seguito del perfezionamento della procedura di certificazione del CCNI 2015, in relazione alle risorse a tal fine destinate nell'ambito dello stesso contratto.

Il passaggio alla posizione economica superiore mantiene inalterato il profilo di provenienza.

2. Requisiti di ammissione

Alla selezione in argomento possono partecipare i dipendenti dell'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di pubblicazione del bando e inquadrati, alla stessa data, nei ruoli dell'Inps nella posizione economica immediatamente precedente a quella per la quale si concorre.

Sono esclusi dalle procedure di selezione, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, i dipendenti che abbiano riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di pubblicazione del bando, ad esclusione di quelle di cui all'art. 2, c. 5 del vigente Regolamento di disciplina, o che risultino sospesi dal

servizio ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento di disciplina. Saranno altresì esclusi i dipendenti che, nelle more della definizione della procedura di selezione, risulteranno destinatari dei precitati provvedimenti sanzionatori e/o cautelari ad eccezione dei funzionari che, avverso i predetti provvedimenti, abbiano proposto impugnazione davanti all'Autorità Giudiziaria per i quali si procederà ad ammissione con riserva.

3. Gestione della procedura di selezione

La procedura di selezione è gestita per la Direzione generale dal Nucleo di Valutazione della Direzione generale e, in ambito regionale, dal Nucleo di valutazione della Direzione regionale competente nella composizione di seguito indicata:

Nucleo di valutazione della Direzione Generale

- Direttore generale o suo delegato
- Direttore centrale Risorse umane
- Direttore centrale Pianificazione e Controllo di Gestione

Nucleo di valutazione regionale

- Direttore regionale o suo delegato
- Direttore dell'Area metropolitana o, ove non previsto, Direttore provinciale o di Filiale designato dal Comitato dei Direttori
- 2 dirigenti designati dal Direttore regionale

La domanda di partecipazione, potrà essere presentata esclusivamente per la regione in cui insiste la sede giuridica di appartenenza del dipendente, alla data di pubblicazione del bando.

Il personale della Direzione generale potrà presentare domanda solo per tale struttura.

4. Modalità di selezione

La procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

a) **valutazione della performance individuale** in relazione al coefficiente individuale di merito, definito dalla contrattazione integrativa vigente, conseguito nel biennio 2013/2014.

Requisito minimo di valutazione ai fini dell'accesso alla graduatoria è l'aver conseguito nel biennio di riferimento un coefficiente di merito non inferiore a 0.85.

In particolare saranno riconosciuti 30 punti al personale con coefficiente di merito uguale o superiore a 1 e 20 punti nel caso di coefficiente di merito inferiore a 1.

b) **superamento di una prova selettiva per l'accrescimento professionale** da effettuare mediante la somministrazione di un test attitudinale composto da 40 quesiti a risposta multipla.

Detti 40 quesiti verranno somministrati a ciascun candidato secondo i criteri di seguito specificati:

- per personale di Area A: 40 quesiti non specifici delle attività di produzione e relativi a competenze trasversali (organizzativa, informatica, normativa di dominio comune etc.)
- per personale di Area B: 25 quesiti non specifici delle attività di produzione e relativi a competenze trasversali (organizzativa, informatica, normativa di dominio comune etc.) e 15 quesiti riferiti alle attività di produzione;
- personale di Area C: 10 quesiti non specifici delle attività di produzione e relativi a competenze trasversali (organizzativa, informatica, normativa di dominio comune etc.) e 30 quesiti riferiti alle attività di produzione.

I candidati avranno 50 minuti di tempo a disposizione per sostenere detta prova.

L'esito del predetto test sarà valutato sulla base dei seguenti punteggi:

- 1 per risposta esatta;
- -0.30 per risposta non data;
- -0.60 per risposta errata;

Requisito minimo di valutazione ai fini dell'accesso alla graduatoria è aver riportato un punteggio non inferiore a 24.

c) **valutazione dell'anzianità lavorativa nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre**, alla data di pubblicazione del

bando, in ragione di 1,5 punti per anno o frazione di anno superiore a 6 mesi, fino ad un massimo di 15 punti.

d) **valutazione del titolo di studio posseduto** alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda in ragione di:

- 2 punti licenza elementare;
- 5 punti licenza media;
- 7 punti diploma triennale;
- 9 punti diploma di scuola media superiore o titolo equipollente;
- 11 punti laurea triennale o titolo equipollente;
- 13 punti diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale o titolo equipollente
- 15 punti diploma di Laurea v.o./ Laurea specialistica/Laurea magistrale + altro titolo universitario (master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale.

I punteggi di valutazione del titolo di studio non sono tra loro cumulabili.

In caso di parità di punteggio complessivo, prevale, nel seguente ordine, il concorrente con anzianità di servizio complessiva maggiore e il concorrente con minore età anagrafica.

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio complessiva si terrà conto della data di decorrenza dei periodi continuativi (data di effettiva presa servizio) coincidente o successiva alla data di assunzione e degli eventuali periodi di assenza interruttivi dell'anzianità.

Per data di assunzione si intende l'immissione in ruolo, salvo i casi espressamente previsti da norme di legge di riconoscimento dei periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato.

5. Formazione e approvazione delle graduatorie

I competenti Nuclei di valutazione formeranno le graduatorie di merito provvisorie regionali/di Direzione generale per ciascuna posizione economica, sulla base delle risultanze dei criteri di cui al precedente paragrafo 4; il

punteggio complessivo sarà determinato dalla somma tra i punteggi conseguiti sulla base dei suddetti criteri fino a un massimo di 100 punti.

Riconosciuta la regolarità del procedimento il Direttore generale approverà le graduatorie di merito che verranno pubblicate dalla Direzione centrale Risorse umane.

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, la Direzione centrale Risorse Umane procederà, nel limite dei posti messi a selezione, ad altrettante nomine secondo l'ordine delle graduatorie regionali di merito e fino ad esaurimento delle stesse.

L'attribuzione della nuova posizione economica ai dipendenti collocatisi in posizione utile nelle graduatorie è subordinata alla permanenza in servizio di detti dipendenti alla data di approvazione delle graduatorie.

6. Istanze di riesame

Avverso le graduatorie potrà essere presentata apposita istanza motivata di riesame al Direttore generale entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della stessa. Dette istanze saranno definite entro 180 giorni dalla data di presentazione.