



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

**Area Contratti e Affari Generali
Settore Servizi Amministrativi Generali
Ufficio Affari Generali e Trasparenza Amministrativa**

Oggetto: emanazione del “Regolamento in materia di progressione tra le aree (già verticale di carriera) del personale tecnico amministrativo – fase in deroga ai sensi dell’art. 92, co. 5, del CCNL 2019-2021”

IL RETTORE

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

Richiamato il “Regolamento in materia di progressione di carriera del personale tecnico amministrativo in applicazione dell’art. 22, co. 15, del d.lgs. 75/2017”, emanato con il decreto rettorale n. 275/2022 del 5 aprile 2022;

Preso atto che l’efficacia della disciplina transitoria nazionale di cui all’art. 22, co. 15, del D.lgs. 75/2017 si è esaurita il 31 dicembre 2022;

Preso atto dei contenuti del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca siglato il 18 gennaio 2024 e in particolare dell’articolo 92 che ha aggiornato la disciplina delle progressioni di carriera (PEV) del personale tecnico amministrativo introducendo una nuova disciplina speciale transitoria, efficace sino al 30 giugno 2026;

Informate le Organizzazioni sindacali /OOSS di Ateneo con l’invio il 9 luglio 2024 della bozza di un nuovo regolamento in materia di progressioni tra le aree, poi illustrato nell’incontro sindacale del 16 luglio 2024;

Acquisito il 16 settembre 2024 il parere del CUG di Ateneo sulla bozza di un nuovo regolamento in materia di progressioni tra le aree

Richiamata la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 26 settembre 2024, che ha approvato il Regolamento in materia di progressione tra le aree (già

Università degli Studi di Trieste
Piazzale Europa, 1
I - 34127 Trieste
www.units.it - ateneo@pec.units.it

Responsabile del procedimento: dr.ssa Serena Bussani
Tel. +39 040 558 3017 - 7878
aaggdocc@amm.units.it



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

**Area Contratti e Affari Generali
Settore Servizi Amministrativi Generali
Ufficio Affari Generali e Trasparenza Amministrativa**

verticale di carriera) del personale tecnico amministrativo – fase in deroga ai sensi dell’art. 92, co. 5, del CCNL 2019-2021”.

DECRETA

- art. 1 – di emanare il “Regolamento in materia di progressione tra le aree (già verticale di carriera) del personale tecnico amministrativo – fase in deroga ai sensi dell’art. 92, co. 5, del CCNL 2019-2021”, nel testo posto in allegato;
- art. 2 – di stabilire che il “Regolamento in materia di progressione tra le aree (già verticale di carriera) del personale tecnico amministrativo – fase in deroga ai sensi dell’art. 92, co. 5, del CCNL 2019-2021” entri in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione nell’Albo Ufficiale di Ateneo del presente provvedimento;
- art. 3. – di abrogare contestualmente il “Regolamento in materia di progressione di carriera del personale tecnico amministrativo in applicazione dell’art. 22, co. 15, del d.lgs. 75/2017”, emanato con il decreto rettorale n. 275/2022 del 5 aprile 2022;
- art. 4 – di incaricare l’Ufficio Affari Generali e Trasparenza Amministrativa e l’Ufficio Concorsi e Gestione giuridica del Personale tecnico-amministrativo, per le parti di rispettiva competenza, dell’esecuzione del presente provvedimento, che verrà registrato nel repertorio dei decreti del Rettore.

Il Rettore
F.to prof. Roberto Di Lenarda



Regolamento in materia di progressione tra le aree (già verticale di carriera) del personale tecnico amministrativo – fase in deroga ai sensi dell’art. 92, co. 5, del CCNL 2019-2021

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure valutative interne per la progressione giuridica tra aree, previste, secondo la norma speciale introdotta dall’art. 92, co. 5, del CCNL triennio 2019-2021, attuativo dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Il Regolamento è emanato al fine di attivare un sistema di progressione di carriera che valorizzi gli elementi maggiormente qualificanti che connotano l’excursus professionale, formativo e comportamentale del dipendente, le competenze maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione, valorizzando le conoscenze acquisite e le competenze atte a svolgere le attività previste dall’area professionale immediatamente superiore, mediante la programmazione di opportunità di carriera in grado di coniugare la crescita professionale del personale e le esigenze organizzative dell’Ateneo.

Art. 2 – Programmazione

1. Il numero massimo delle procedure da programmare nell’ambito del Piano triennale del fabbisogno del personale è correlato al numero di posizioni disponibili ed è stabilito dalla normativa e, in particolare, dall’art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 come recepito dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, fatta salva la rimodulazione della numerosità in ragione dell’effettiva quantità dei reclutamenti di pari area attuati su base annua.

Art. 3 – Requisiti di ammissione

1. Le procedure valutative di progressione tra aree sono riservate al personale tecnico amministrativo delle aree degli operatori e dei collaboratori in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dell’Università di Trieste in



possesso, alla data di presentazione della domanda di partecipazione, dei seguenti requisiti (CCNL Allegato H – tabella di corrispondenza):

| Progressione di Area | Requisiti |
|--|--|
| da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori | a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; |
| da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari | a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; |

2. L'anzianità di servizio viene calcolata con esclusione dei periodi di aspettativa o altre assenze senza assegni e maturazione di anzianità.
3. Condizione necessaria per la partecipazione è l'assenza dell'irrogazione di sanzioni disciplinari o di misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado, nei due anni precedenti alla pubblicazione del bando.
4. È possibile concorrere alle prove selettive esclusivamente per l'accesso all'area immediatamente superiore a quella di appartenenza.



5. È ammesso alla partecipazione esclusivamente il personale in servizio attivo presso l'Ateneo, non potendo partecipare il personale in comando in uscita o in aspettativa per altra esperienza lavorativa o espletamento del periodo di prova presso altro Ente.
6. È ammessa la partecipazione alla procedura del personale che si trovi in condizione di aspettativa per gravi e documentati motivi personali, fatto salvo l'immediato rientro in servizio attivo a far data dalla decorrenza dell'eventuale nuovo inquadramento.
7. È necessario aver maturato un'anzianità complessiva, presso l'Ateneo o altre Università, anche a tempo determinato, di almeno 5 anni di servizio, ovvero di almeno 10 anni, nella categoria/area immediatamente inferiore a quella per cui si concorre, secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

Art. 4 – Criteri per lo svolgimento delle procedure

1. La procedura valutativa è per titoli e colloquio.
2. I criteri per l'effettuazione delle procedure riguardano i seguenti fattori di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza – peso 25%
 - b) titolo di studio – peso 25%
 - c) competenze e capacità professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali – peso 25%
 - d) colloquio rivolto a verificare le conoscenze e le capacità dei candidati – peso 25%.

Art. 5 – Fattore a): esperienza maturata nell'area di provenienza

1. Entro il limite massimo di 25 punti, tale punteggio è scisso in due sub-fattori:
 - a) Fino a 13 punti: il punteggio per l'effettivo servizio maturato viene calcolato per ogni anno lavorato, a cui viene attribuito 1 punto; nel caso di servizio ricompreso tra 6 e 12 mesi viene attribuito un punteggio pari a 0,5.
 - b) Fino a ulteriori 6 punti aggiuntivi: può essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo nel caso dello svolgimento nell'ultimo triennio di attività lavorativa congruente con la posizione messa a selezione, dal punto di vista dei contenuti, conoscenze e capacità tecniche richieste: 2 punti per anno.



- c) Possono inoltre essere riconosciuti fino ad ulteriori 6 punti nel caso l'esperienza maturata sia particolarmente qualificata. Tale punteggio è correlato agli esiti della valutazione della prestazione lavorativa dell'ultimo triennio; il punteggio dei risultati relativi alla valutazione viene calcolato considerando 2 punti per ogni anno con valutazione positiva uguale o superiore a 75 punti.
2. Il calcolo dell'anzianità viene effettuato al netto del periodo utile per l'accesso. Per quanto riguarda il part time verticale, si terrà conto del periodo di effettivo servizio.

Art. 6 – Fattore b): titoli di studio

1. Entro il limite massimo di 25 punti, possono essere riconosciute le seguenti tipologie di titoli di studio:

- a) Fino a 15 punti: titoli di studio specifici, attinenti alla natura e alle caratteristiche della posizione oggetto di selezione (es. laurea in ingegneria, giurisprudenza, economia, diploma di ragioneria, ...): 2 punti per laurea magistrale/ciclo unico/v.o. anche se utilizzata per l'accesso, 3 punti per laurea triennale (da valutare solo in caso di ulteriore titolo rispetto a quello per l'accesso), 1,5 punti per master universitari, 3 punti per dottorati di ricerca o scuole di specializzazione.
- b) Fino a 10 punti: titoli di studio delle tipologie di cui alla lett. a), di contenuto generico/trasversale, non precipuamente attinenti alla posizione oggetto di selezione (es. Laurea in lettere, filosofia, matematica...): fino a 2 punti ciascuno.

1. In ogni caso non sarà valorizzato il titolo necessario per l'accesso, fatto salvo quanto sopra indicato quanto alla laurea magistrale/ciclo unico/v.o.

Art. 7 – Fattore c): competenze professionali

1. Sono valutabili all'interno del curriculum professionale gli incarichi ricoperti, i titoli culturali e professionali diversi dai titoli di studio, altri incarichi o deleghe conferite dall'Amministrazione per motivi di servizio negli ultimi 3 anni dalla data di presentazione della domanda.

2. Entro il limite massimo di 25 punti, possono essere attribuiti i seguenti punteggi:

- a) incarichi di posizione organizzativa: 3 punti per ciascun anno di svolgimento (massimo 9 punti);



- b) incarichi di funzione specialistica: 1 punto per ciascun anno di svolgimento (massimo 3 punti);
- c) partecipazione a Commissioni di concorso e di gara, quale componente: punti 0,5 ciascuna (massimo 5 punti);
- d) partecipazione a Commissioni di concorso e di gara, quale segretario: punti 0,3 ciascuna (massimo 4,5 punti);
- e) incarichi per conto dell'Amministrazione di Responsabile Unico di Progetto (RUP) o di Direttore dell'Esecuzione (DEC) che abbiano effettivamente svolto la propria attività entro gli ultimi 3 anni: 0,5 ciascuno (massimo 2 punti);
- f) formazione di contenuto avanzato o specialistico, attinente alla natura e alle caratteristiche della posizione oggetto di selezione: 0,6 punti per ciascun evento formativo di minimo 6 ore (massimo 6 punti);
- g) formazione di carattere generale/trasversale: 0,2 punti per ciascun evento formativo di minimo 4 ore (massimo 2 punti);
- h) altri incarichi formalizzati o titoli rilevanti ai fini della selezione (es. abilitazioni professionali, deleghe, incarichi Cod. Appalti esclusi gli incarichi già valorizzati nelle precedenti voci (commissioni di gara, RUP e DEC), pubblicazioni, altre Commissioni/Comitati, etc.: 0,3 punti ciascuno (fino a 6 punti).

3. Non vengono valutati i titoli correlati allo svolgimento di attività svolta in qualità di Rappresentante sindacale/RSU o RLS.

4. La valutazione sul grado di attinenza dei titoli indicati dai candidati nonché su titoli non espressamente previsti nelle categorie suindicate ma comunque ritenuti attinenti al profilo richiesto viene effettuata dalla Commissione esaminatrice la quale attribuisce il relativo punteggio, se del caso rimodulandolo parzialmente in caso di titoli con caratteristiche particolari riconducibili in via intermedia a due delle precedenti casistiche.

Art. 8 – Fattore d): colloquio

1. È previsto l'espletamento di un colloquio valutativo, finalizzato a verificare i requisiti attitudinali, le competenze e le capacità professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

2. All'esito dello stesso sarà attribuito un punteggio relativo al grado delle conoscenze tecniche del candidato, di quelle di carattere trasversale, delle potenzialità e della generale congruità di attitudini e competenze del candidato con il ruolo da ricoprire (massimo 25 punti).

3. La prova relativa al colloquio si intende superata se il candidato ottiene un punteggio almeno pari a 17 punti.



4. Il mancato raggiungimento del punteggio citato comporta la non idoneità nella procedura.

Art. 9 – Esito procedura e graduatorie di merito

1. Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi conseguiti, rispettivamente, nel colloquio e nella valutazione dei titoli.
2. Con decreto del Direttore generale vengono approvati gli atti delle selezioni, le graduatorie di merito e vengono dichiarati i vincitori.
3. A parità di merito si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:
 - a) il punteggio più alto riportato nel colloquio;
 - b) la preferenza nei confronti del candidato con maggiore anzianità nell'area, al netto del periodo necessario per l'accesso alla procedura selettiva;
 - c) la preferenza nei confronti del candidato del genere meno rappresentato nell'area e settore posto a concorso.

Art. 10 – Esiti giuridici della progressione

1. In caso di passaggio tra le aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel fondo risorse decentrate delle aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari. Si applica, infine, quanto previsto dall'art. 118, comma 3 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021.

Art. 11 – Commissione esaminatrice della procedura

1. La Commissione sarà nominata ai sensi delle normative vigenti e sarà composta da esperti nelle materie oggetto della selezione, inquadrati nell'area almeno pari a quella messa a selezione.
2. In ogni caso nella composizione delle commissioni esaminatrici si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lettera a), del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

**Area Contratti e Affari Generali
Settore Servizi Amministrativi Generali
Ufficio Affari Generali e Trasparenza Amministrativa**

3. Per quanto non espressamente indicato dal presente articolo, si rimanda a quanto disposto dall'art. 9 del DPR 9 maggio 1994, n. 487 e all'art. 35 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, viene inquadrato sub condicione nell'area superiore;
2. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione disciplinare, il dipendente viene reinquadrato nell'area di provenienza, fatte salve le retribuzioni nel frattempo acquisite.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla vigente normativa in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni.

Università degli Studi di Trieste
Piazzale Europa, 1
I - 34127 Trieste
www.units.it - ateneo@pec.units.it

Responsabile del procedimento: dr.ssa Serena Bussani
Tel. +39 040 558 3017 - 7878
aaggdocc@amm.units.it