



Contratto collettivo integrativo di Ateneo

Criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO) prevista dagli artt. 79, 81 e 82 del CCNL 16.10.2008 anno 2016

Art. 1 – MODALITA' E REQUISITI DI AMMISSIONE

- 1.1. Per partecipare alla selezione occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
- a) essere in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato alla data del 1° gennaio 2016;
 - b) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data del 1° gennaio 2016.
- 1.2. Con riferimento al personale risultato in posizione utile nelle progressioni economiche orizzontali 2012-2015, il biennio di servizio, rilevante ai fini dell'ammissione alla procedura ai sensi del comma 1.1 lettera b), viene calcolato dal 1° gennaio dell'anno rispetto al quale l'interessato è risultato in posizione utile nella rispettiva graduatoria.

Art. 2 – EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI

- 2.1. Gli effetti della progressione economica orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio 2016.
Coloro che risulteranno in posizione utile nelle rispettive graduatorie saranno inquadrati nella posizione economica superiore con decorrenza fissa dal 1° gennaio 2016.

Art. 3 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE

- 3.1. La selezione avverrà mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori, riferiti al biennio precedente alla data di inquadramento giuridico, salvo espresso diverso periodo di osservazione, e precisamente:

a) Formazione certificata e pertinente

Con tale indicatore viene valorizzata:

- A. la partecipazione per motivi di servizio ai corsi di formazione e aggiornamento, sia in sede che fuori sede, riguardanti l'attività lavorativa del dipendente, svolti e conclusi nel biennio di riferimento (PER UN MASSIMO DI 2 CORSI); ai corsi frequentati con il superamento di un esame finale viene attribuito un punteggio maggiorato, come da tabella seguente.
- B. la frequenza per motivi di servizio in convegni e seminari/giornate di studio, nel biennio considerato (PER UN MASSIMO DI DUE).



Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

	B	C	D	EP
1 attività formativa di cui alla lettera B	4	4	3	2
2 attività formative di cui alla lettera B	8	8	6	4
1 attività formativa di cui alla lettera A	9	8	6,5	4
	10 (con esame finale)	9 (con esame finale)	7,5 (con esame finale)	5 (con esame finale)
2 attività formative di cui alla lettera A (con o senza esame finale)	18 (senza esame finale) 19 (con 1 esame finale) 20 (con 2 esami finali)	16, 17 o 18	13, 14 o 15	8, 9 o 10
1 attività formativa di cui alla lettera A (con o senza esame finale), più 1 attività formativa di cui alla lettera B	13 o 14	12 o 13	9,5 o 10,5	6 o 7
1 attività di cui alla lettera A (con o senza esame finale) più 2 di cui alla lettera B	18 o 17	16 o 17	12,5 o 13,5	8, 9
2 attività di cui alla lettera A (con o senza esame finale) più 1 di cui alla lettera B	20	18	15	10
Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore	20	18	15	10

Glossario iniziative di formazione, tratto dall'Allegato 2 alle "Linee guida in materia di formazione del personale tecnico-amministrativo e CEL" (CCI n. 7/2010):

Corso di formazione

Serie ordinata e programmata di lezioni/moduli della durata di almeno 7 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'acquisizione di conoscenze, capacità e competenze, in relazione a una particolare materia o a uno specifico argomento, per predeterminate categorie di partecipanti, con eventuale valutazione finale dell'apprendimento

Corso di aggiornamento

Iniziativa, della durata di almeno 4 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'accrescimento e/o l'adeguamento di conoscenze, capacità e competenze, già acquisite da predeterminate categorie di partecipanti, in relazione a una particolare materia o a uno specifico argomento

Convegno/congresso

Manifestazione ufficiale o riunione a carattere periodico, su specifiche tematiche e/o per determinate categorie di partecipanti



Giornata di formazione

Iniziativa di formazione, della durata massima di 6 ore, basata sulla presentazione di normative o di nuovi sistemi o applicativi e/o sull'addestramento per l'utilizzo dei medesimi

Laboratorio

Spazio formativo nel quale, applicando principi di operatività e attivismo, si apprende, si sperimenta, si produce qualcosa e/o ci si confronta in termini operativi

Seminario di studio

Iniziativa di formazione a carattere specialistico, dedicata a un tema di interesse specifico per predeterminate categorie di partecipanti

Seminario informativo

Iniziativa per la diffusione di conoscenze di base e/o informazioni, su tematiche di interesse generale

Workshop

Evento formativo, solitamente di una/due giornate, supervisionato da uno o più docenti professionisti, il cui obiettivo è fare esperienza rispetto a una specifica abilità o tecnica già apprese

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa

Con tale indicatore viene valorizzato, rispetto al **triennio** precedente alla data di inquadramento giuridico, l'ampliamento delle competenze e conoscenze di lingue straniere, informatiche, tecniche, laboratoriali, amministrative, giuridiche, anche attraverso:

- corsi di formazione, non già riconosciuti nell'indicatore *a) formazione certificata e pertinente*, sia in sede che fuori sede, attinenti l'attività lavorativa del dipendente;
- altri titoli attinenti l'attività lavorativa non già riconosciuti nell'indicatore *e) titoli culturali e professionali*;
- incarichi formalmente assegnati con provvedimento dirigenziale ed effettivamente svolti nel triennio considerato, non sostenuti da indennità accessoria;

La valutazione riguarderà al massimo tre attività.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

N. ATTIVITÀ	B	C	D	EP
1 attività	3	3	3	3
2 attività	6	7	7	6
3 attività	9	10	10	8
PER OGNI CORSO CON ESAME FINALE VERRA' ASSEGNATO UN ULTERIORE PUNTO				

c) Qualità delle prestazioni individuali

Con tale indicatore si valorizza la valutazione del Responsabile riguardo alla qualità della prestazione lavorativa del dipendente.

Considerato che il 30 gennaio 2015 è stato adottato il nuovo Sistema di misurazione e Valutazione di Ateneo e che a partire dell'anno 2015 ad esso è stata data piena applicazione, con l'estensione a tutto il personale della valutazione della prestazione individuale, si rende necessario provvedere a disciplinare l'applicazione del presente indicatore tenendo conto dell'introduzione del nuovo Sistema.



I punteggi relativi alla valutazione del biennio di riferimento 2014-2015 saranno così determinati:

- **per l'anno 2014:** la valutazione del dipendente, in rispetto delle previsioni del Codice Etico, viene operata dal Responsabile alla data del 31 dicembre 2014, ancora in servizio, avuto riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi da parte del dipendente. La valutazione della prestazione individuale del dipendente dovrà essere integrata con **una sintetica motivazione di ogni giudizio** formulato dal Responsabile (scarso, sufficiente, buono, ottimo), il quale è tenuto a sentire altri responsabili, eventualmente intercorsi nel periodo di riferimento, o referenti scientifici con i quali il dipendente abbia collaborato, documentando e conservando agli atti il relativo parere. Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà attribuito secondo la tabella seguente:

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE PER L'ANNO 2014		
CATEGORIA B	punti	
Puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
Grado di interazione con colleghi e superiori	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
Qualità dei rapporti con l'utenza	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
CATEGORIA C	punti	
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
Capacità di identificazione e rispetto delle priorità	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
Capacità di rapportarsi all'utenza	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5
CATEGORIA D	punti	
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	Scarso	0
	Sufficiente	1
	Buono	2
	Ottimo	2,5



Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 2,5
Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 2,5
Capacità di tenersi informati ed informare superiori e collaboratori in merito a cambiamenti che si verificano in ambito lavorativo	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 2,5
CATEGORIA EP	punti	
Capacità di proporre soluzioni e miglioramenti organizzativi (problem solving)	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 3
Capacità di identificare le priorità nell'ambito di situazioni complesse e/o di assegnare con chiarezza compiti e funzioni nell'ambito lavorativo	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 3
Grado di assolvimento dei compiti affidati, in termini di affidabilità, tempestività e competenza, in rapporto al volume di lavoro	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 3
Grado di integrazione nell'ambito di processi gestionali di altri servizi	Scarso Sufficiente Buono Ottimo	0 1 2 3

- **per l'anno 2015** i risultati della valutazione della prestazione, operata secondo il nuovo Sistema di valutazione in vigore dal 1 gennaio 2015 e quindi distribuiti su una scala da 0 a 100, saranno proporzionalmente ricondotti ad una scala da 0 a 10 per il personale di cat. B, C e D, da 0 a 12 per il personale di cat. EP. Il relativo punteggio sarà così attribuito d'ufficio all'interessato.

d) Anzianità di servizio

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio attribuito d'ufficio, il servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai fini del conteggio del servizio prestato presso gli Atenei, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio di tale indicatore viene differenziato come segue:

- per le cat. B,C,D viene attribuito un punteggio per l'anzianità complessiva
- per la cat. EP viene attribuito un punteggio per l'anzianità nella categoria.



Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO COMPLESSIVA	B	C	D
da 2 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	2	1	1
da 8 a 13 anni , 11 mesi e 30 giorni	3	2	2
da 14 a 19 anni, 11 mesi e 30 giorni	5	4	4
da 20 a 24 anni, 11 mesi e 30 giorni	8	7	7
da 25 a 29 anni, 11 mesi e 30 giorni	12	9	9
da 30 anni in poi	15	12	12

Categoria EP – ANZIANITA' NELLA CATEGORIA

da 2 a 3 anni, 11 mesi e 30 giorni	1
da 4 a 5 anni, 11 mesi e 30 giorni	2
da 6 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	4
da 8 a 9 anni, 11 mesi e 30 giorni	7
da 10 a 11 anni, 11 mesi e 30 giorni	9
da 12 anni in poi	12

e) Titoli culturali e professionali

Con tale indicatore saranno valorizzati:

- **gli incarichi** formalmente assegnati con provvedimento del Direttore generale ed effettivamente svolti nel biennio considerato, rientranti nelle tipologie previste dal Sistema degli incarichi di Ateneo (DDG n. 380/2011 e Sistema degli incarichi deliberato dal CdA del 30 gennaio 2015), remunerati con indennità accessoria; non saranno presi in considerazione né assegnazioni a posteriori, né documentazione prodotta ad altro titolo;
- **la docenza** e/o interventi in convegni, seminari di studio e corsi di formazione inerenti all'attività lavorativa, svolti nel biennio considerato;
- **collaborazioni documentate a pubblicazioni** e/o tesi pubblicate nel biennio considerato, inerenti all'attività lavorativa (citazioni, correlazioni di tesi pubblicate).
- **le pubblicazioni**, in qualsiasi formato (digitale e cartaceo), inerenti all'attività lavorativa nel biennio considerato (con esclusione delle pubblicazioni interne all'Ateneo e delle pubblicazioni su pagine web o sul sito internet);
- **i titoli di studio superiori e/o ulteriori**, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria (corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca, master, ..), conseguiti in data antecedente al 1/1/2016. Possono essere valorizzati fino a due titoli, purché di livello differente.



Il punteggio previsto per le pubblicazioni è il seguente:

Tipologia pubblicazione	B, C e D	EP
Monografia	2 punti	- a diffusione internazionale (in lingua straniera) = 4 punti - a diffusione nazionale= 3 punti
Capitolo di libro / Articolo su rivista (anche web)	1 punto	- a diffusione internazionale = 2 punti - a diffusione nazionale= 1 punto
Atti di convegno (se ufficialmente pubblicati)	- Proceedings, abstracts, saggi = 0,75 punti - Posters : 0,5 punti	- Proceedings, abstracts, saggi in convegni internazionali : 0,75 punti - Proceedings, abstracts, saggi in convegni nazionali : 0,5 punti - Posters : 0,25

I titoli di studio superiori o ulteriori rispetto ciascuna categoria sono i seguenti:

Titolo di studio	B	C	D	EP
Diploma di scuola media superiore	X			
Diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali	X	X		
Laurea (si intende laurea nuovo e vecchio ordinamento, specialistica, magistrale, a ciclo unico)	X	X	Solo se superiore (non specialistica rispetto la triennale)	Solo se superiore (non specialistica rispetto la triennale)
Master	X	X	X	X*
Dottorato di ricerca	X	X	x	X*
Qualificazione o abilitazione professionale	X	X	X	X*
Altri titoli legalmente riconosciuti	A seconda della categoria			

*Potrà essere valorizzato come titolo ulteriore solo se il dipendente è in possesso di almeno due titoli contrassegnati da *.

In ogni caso il punteggio massimo riconosciuto alle varie categorie di personale per le voci dell'indicatore "Titoli culturali e professionali" è il seguente:

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	B		C		D		EP	
Incarichi formalmente assegnati (massimo due)	1= 2 punti	2= 4 punti	1= 3,5 punti	2= 7 punti	1= 4 punti	2= 8 punti	1= 2,5 punti	2= 5 punti



Docenze (massimo due)	0		1= 1 punto	2= 2 punti	1= 2 punti	2= 4 punti	1= 3 punti	2= 6 punti
Pubblicazioni	1		2		2		6	
Collaborazioni a pubblicazioni	1		1		1		2	
Titoli di studio ulteriore o superiore (massimo due)	1= 2 punti	2= 3 punti	1= 2 punti	2= 3 punti	1= 2 punti	2= 3 punti	1= 2 punti	2= 3 punti
Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore	8		15		18		22	

f) Anzianità nella posizione economica

Con tale indicatore viene valorizzato il servizio prestato nella posizione economica rivestita senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Ai fini del conteggio del servizio prestato presso gli Atenei, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

<i>ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA</i>	B	C	D	EP
da 5 anni a 5 anni e 364 giorni	5	5	5	4
da 6 anni a 6 anni e 364 giorni	10	10	10	8
da 7 anni a 7 anni e 364 giorni	20	18	18	16
da 8 anni in poi	25	22	22	21



RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE						
INDICATORI		B	C	D	EP	
a)	Formazione certificata e pertinente	20	18	15	10	
b)	Arricchimento professionale	12	13	13	11	
c)	Qualità prestazioni individuali	anno 2014	10	10	10	12
		anno 2015	10	10	10	12
d)	Anzianità di servizio	15	12	12	12	
e)	Titoli culturali e professionali	8	15	18	22	
f)	Anzianità nella posizione economica	25	22	22	21	
TOTALE		100	100	100	100	

Art. 4 – COMMISSIONE

4.1. Il dipendente ha facoltà, oltre che di formulare osservazioni in merito ai punteggi conseguiti, di richiedere, motivatamente, la revisione, sia dei punteggi attribuiti d'ufficio, sia di quelli relativi alla valutazione per l'anno 2014 espressa dal Responsabile di struttura.

Le richieste di revisione vengono rimesse a una Commissione designata dall'amministrazione, ai sensi dell'art. 81 c.3 del CCNL 16.10.2008.

La Commissione, salvo che giudichi manifestamente infondate le richieste, esprime un motivato parere con cui invita l'ufficio competente o, con riferimento alla valutazione delle prestazioni individuali, il responsabile a perfezionare il giudizio valutativo entro 15 giorni.

In caso di persistenti criticità, la Commissione relaziona in merito al Magnifico Rettore.

Art. 5 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA

5.1. Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore di cui all'art. 3 del presente regolamento.

5.2. I candidati saranno collocati in graduatoria, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito nella valutazione dei titoli.

5.3.1. Il passaggio alla posizione economica superiore avverrà nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, e, comunque, nel limite massimo del 70% del totale degli aventi diritto, così come utilmente collocati nella graduatoria di merito.

5.3.2. In caso di parità di punteggio, la priorità nella graduatoria della singola categoria sarà determinata dalla maggiore anzianità nella posizione economica e, nel caso in cui persista la predetta parità, la priorità sarà determinata dalla maggiore anzianità di servizio prestato presso l'Ateneo ed infine dalla maggiore anzianità anagrafica del dipendente.

5.3.3. Altresì, ulteriori passaggi alle posizioni economiche superiori, consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, potranno avvenire nel rispetto del limite massimo del 90% degli esclusi, di cui al comma 5.3.1.



5.4. Lo scorrimento avverrà con il seguente sistema “differenziato”¹ della graduatoria, così da garantire che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale alle rispettive esigenze.

SISTEMA DIFFERENZIATO DELLA GRADUATORIA: APPLICAZIONE		
Costo totale categoria B:	costo medio * aventi diritto	X
Costo totale categoria C:	costo medio * aventi diritto	Y
Costo totale categoria D:	costo medio * aventi diritto	Z
Costo totale categoria EP:	costo medio * aventi diritto	W
COSTO TOTALE TUTTE LE CATEGORIE:		COSTO TOT = X+Y+Z+W
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria B		%B = X / COSTO TOT
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria C		%C = Y / COSTO TOT
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria D		%D = Z / COSTO TOT
Percentuale relativa utilizzo fondo per la categoria EP		%EP = W / COSTO TOT
FONDO TOTALE DISPONIBILE:		FONDO
Porzione del fondo per la categoria B		PORZIONE B = %B * FONDO
Porzione del fondo per la categoria C		PORZIONE C = %C * FONDO
Porzione del fondo per la categoria D		PORZIONE D = %D * FONDO
Porzione del fondo per la categoria EP		PORZIONE EP = %EP * FONDO

5.5. In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione darà comunicazione scritta al dipendente.

Art. 6 – MODALITA' DI COMPILAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per l'espletamento in modalità on-line della tornata di progressione economica 2016 le modalità di compilazione e presentazione della domanda saranno riportate in apposito manuale.

Il termine di presentazione della domanda avrà carattere perentorio e non saranno ammessi i candidati le cui domande saranno presentate, per qualsiasi motivo, dopo il termine suddetto.

Il termine, anch'esso perentorio, per la presentazione delle richieste di revisione dei punteggi e le modalità di presentazione formalizzata dell'istanza saranno opportunamente pubblicizzate nel bando di avvio della procedura stessa.

¹ La formula applicata per lo scorrimento “differenziato” è la seguente: il totale del costo effettivo per tutti gli aventi diritto di una categoria viene diviso per il costo totale di tutte le categorie; trovata così la percentuale relativa di utilizzo del fondo, per ogni categoria, questa viene moltiplicata per il fondo totale disponibile. Ciò garantisce che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale, e consente una graduatoria distribuita tra le diverse categorie, anche in base al numero degli aventi diritto.