



Università degli Studi di Messina

Regolamento relativo ai criteri di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (P.E.O.)

(Emanato con Decreto Rettorale n. XXXX del XX XX XXX, previa intesa con le OO.SS. del XXXX)

Art. 1 – DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- a) **progressione economica orizzontale**: la procedura selettiva di cui all'art.79 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università (CCNL), per l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, delle posizioni economiche successive all'interno di ciascuna categoria, mediante il riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e della qualità della prestazione individuale;
- b) **indicatori ponderati**: i criteri di selezione previsti dall'art. 82, comma 2 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università (CCNL), in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle categorie;
- c) **punteggio di performance individuale**: il punteggio risultante dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), in uso all'Ateneo di Messina;
- d) **coloro che astrattamente possono partecipare alla procedura selettiva**: i dipendenti che, con riferimento al periodo considerato, risultano in possesso dei requisiti previsti dal bando per poter partecipare alla selezione mediante presentazione della relativa domanda nei termini previsti dallo stesso;
- e) **partecipanti alla procedura**: i dipendenti che partecipano alla selezione mediante la presentazione della domanda;
- f) **aventi diritto alla progressione economica orizzontale**: i dipendenti che, all'esito della procedura selettiva, sono collocati in graduatoria;
- g) **beneficiari della progressione economica orizzontale**: coloro che, all'esito della selezione ed in applicazione del criterio di distribuzione delle risorse, ottengono il passaggio alla posizione economica superiore.

Art. 2 - MODALITA' E REQUISITI DI AMMISSIONE

All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione di successive posizioni economiche.

Per partecipare alla procedura selettiva occorre:

- a) essere in servizio ed aver maturato due anni di servizio effettivo, a tempo indeterminato o in comando/distacco presso altri enti, nella posizione economica immediatamente inferiore, con decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno per cui viene indetta la procedura;
- b) non aver riportato sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e non essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio nel biennio di riferimento, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 3 – EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI

L'Amministrazione indice annualmente procedure selettive, nei limiti di cui all'art. 7, comma 4, del presente regolamento, per ciascuna categoria e ciascuna area dei propri dipendenti del comparto Università, che si concludono entro il 31 dicembre dell'anno di indizione.

Gli effetti della progressione economica orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

Art. 4 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE

La selezione dei partecipanti alla procedura avviene mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori ponderati:

a) **Formazione Certificata e pertinente**

In questa sezione rientrano le attività formative pertinenti alla attività lavorativa svolta da ciascun candidato per le quali sia stato rilasciato un attestato di partecipazione e che siano state concluse nel biennio precedente all'anno in cui è indetta la procedura selettiva in questione.

La valutazione della pertinenza va effettuata. E' onere del dipendente fornire elementi da cui si può evincere la pertinenza dell'attività formativa con l'area professionale di appartenenza e/o con l'attività lavorativa svolta.

Il punteggio attribuibile per ciascuna attività formativa, max 5 punti valutati in relazione alle ore di formazione svolte, e il totale massimo raggiungibile previsto dal vigente CCNL di comparto sono dettagliati nella seguente tabella 1:

Formazione certificata e pertinente	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP
Per ogni attività formativa max 5 per ciascun corso in relazione alle ore di formazione svolte	5	5	5	5
punteggio massimo raggiungibile per la formazione	20	20	20	20

b) **Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**

Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa L'arricchimento professionale sarà valutato tenendo conto del punteggio assegnato dal Responsabile di struttura su specifici indicatori (sub b1) e della valutazione degli incarichi conferiti con provvedimento formale dall'Amministrazione (sub b2), riferiti al biennio precedente all'anno in cui viene indetta la procedura. b1 indicatori specifici Il punteggio - espresso in numeri interi - è attribuito da ciascun Responsabile di struttura sulla base di indicatori quali la conoscenza delle procedure relative alle proprie competenze e la capacità di organizzare e svolgere professionalmente il proprio lavoro, secondo le indicazioni di cui alla seguente tabella 2.

Indicatore	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP
Conoscenza di procedure che riguardano le proprie competenze	MINIMO 1 MAX 10	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5
Capacità di organizzare e svolgere professionalmente il proprio lavoro	MINIMO 1 MAX 10	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5	MINIMO 1 MAX 5
punteggio massimo raggiungibile	20	10	10	10

Non sarà riconosciuto punteggio al dipendente che sia stato assente nel biennio di riferimento per un periodo superiore al 60% dei giorni lavorativi nel biennio considerato, avuto riguardo al profilo orario del dipendente. I Responsabili delle strutture sono il Direttore Generale per il personale in servizio presso il Rettorato, la Direzione Generale e le Unità speciali, i Direttori di Dipartimento o Centro per il personale in servizio presso i Dipartimenti o i Centri, ed i Dirigenti per il personale in servizio presso i relativi Dipartimenti amministrativi, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello

di indizione della procedura selettiva in questione. I punteggi, relativi al biennio di riferimento, saranno assegnati al momento della compilazione delle schede sulla performance individuale. Per le modalità di valutazione, reclamo, conciliazione, si fa rinvio al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, che qui si intende pienamente richiamato.

b2 Incarichi

Gli incarichi valutabili ai fini dell'arricchimento professionale sono quelli assegnati con provvedimento formale del Rettore e del Direttore Generale relativi allo svolgimento di attività istituzionali dell'Università e al conferimento di funzioni di responsabilità nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ateneo. Con riferimento al conferimento di funzioni di responsabilità relativamente al personale di categoria EP per la relativa valutazione si fa riferimento alle fasce definite dall'Ateneo ai sensi dell'art. 76, comma 1, CCNL Comparto Università 2006-2009 La valutazione sarà effettuata assegnando per ciascun incarico previsto dalla sottoriportata tabella 3 il relativo punteggio fino al raggiungimento della soglia massima prevista per gli incarichi.

Tipologia	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP
Responsabile di Unità speciale/Segreteria tecnica/Segreteria generale	---	---	5	5
Responsabile Unità Organizzativa ed equiparate	---	---	5	5
Responsabile Unità Operativa ed equiparate	---	4	2	2
Vice Responsabile Unità Organizzativa ed equiparate	---	5	3	3
Vice Responsabile Unità Operativa ed equiparate		3	2	1
Funzioni specialistiche	3	2	1	-
Incarico di responsabilità conferito a personale di categoria EP rientrante in fascia A ai sensi dell'art. 76, comma 1 CCNL	---	---	---	4
Incarico di responsabilità conferito a personale di categoria EP rientrante in fascia B ai sensi dell'art. 76, comma 1 CCNL	---	---	---	3
Incarico di responsabilità conferito a personale di categoria EP rientrante in fascia C ai sensi dell'art. 76, comma 1 CCNL	---	---	---	2
Incarichi qualificati come complessi dal Direttore Generale e/o dal Magnifico Rettore per le implicazioni economiche e le interconnessioni esterne	5	5	5	5

Componente Commissione di gara e/o concorso/ Commissioni d'inchiesta, Commissioni interne ed incarichi correlati	4	4	3	2
Componente Tavolo tecnico, gruppo di lavoro interdisciplinare, task force	4	4		
Segretario gara e/o concorso non componente di Commissione	4	4	3	2
Componente seggio elettorale/ Commissione di Vigilanza	3	3	1	1
Responsabile primo soccorso, antincendio	3	3	1	1
Punteggio massimo raggiungibile per incarichi	15	20	35	35

Relativamente agli incarichi di responsabilità il punteggio indicato si intende per anno a prescindere dal mese di conferimento. Nei casi di variazioni intervenute in corso d'anno, al dipendente sarà assegnato il punteggio relativo al livello superiore di Responsabilità. All'incarico conferito ad interim si attribuisce un punteggio di punti 1,5 a prescindere dal grado della funzione di responsabilità e dalla categoria, da sommare a quello di titolarità. I cambiamenti di articolazione (a qualsiasi titolo), che non implicano il mutamento del livello di responsabilità, non sono valutabili come incarico. Fermo restando quanto previsto per gli incarichi relativi a funzioni di responsabilità e per gli incarichi già classificati nel presente Regolamento, non saranno oggetto di valutazione gli incarichi per i quali è corrisposto un compenso.

c) Qualità delle prestazioni individuali

Tale indicatore ha la funzione di valutare la qualità delle prestazioni individuali di cui al SMVP di Ateneo.

Il punteggio è assegnato sulla base della media, arrotondata alla seconda cifra decimale, dei punti di performance individuale ottenuti nel biennio di riferimento, secondo le indicazioni della seguente tabella 4:

Media Performance Individuale	Punteggio Cat. EP	Punteggio Cat. D	Punteggio Cat. C	Punteggio Cat. B
Fino a 70	5	5	5	5
Da 71 a 89	7,5	7,5	10	10
Da 90 a 95	10	10	15	15
Oltre 95	15	15	20	20

Al personale non valutato per l'intero biennio ai fini del vigente SMVP viene attribuito un punteggio pari a quello minimo previsto in tabella 5. Al personale valutato per un solo anno del biennio di riferimento ai fini del vigente SMVP il punteggio è assegnato sulla base della media, arrotondata alla seconda cifra decimale, tra i punti performance ottenuti nell'anno in cui il dipendente è stato valutato e un valore forfettario di 40,99.

d) Anzianità di servizio

Tale indicatore si riferisce al servizio effettivo prestato.

Per servizio effettivo prestato si intende il servizio complessivo reso - senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi 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 - in forza di rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, intrattenuto con l'Università degli Studi di Messina e/o con altre Pubbliche Amministrazioni. Vengono esclusi dal relativo calcolo tutti gli eventi che interrompono la carriera. L'anzianità per il servizio svolto a tempo indeterminato viene conteggiata ad anni, qualora il dipendente abbia prestato nell'anno servizio effettivo per un periodo pari a 180 giorni + 1, a giorni nel caso in cui il dipendente abbia prestato nell'anno servizio effettivo per un periodo inferiore. L'anzianità per il servizio svolto a tempo determinato viene conteggiata a giorni. Ciascun anno di servizio effettivamente prestato, fino ad un massimo di 40 anni di servizio, è così valutato:

Anzianità di servizio nelle categorie B, C e D	Moltiplicatore per anno
Nella categoria attuale	1,5
Nella categoria precedente	0,75
Nella seconda categoria precedente	0,30
Anzianità di servizio nella categoria EP	1,5
Anzianità nella posizione economica per tutte le categorie	1 per anno oltre il biennio utile per la partecipazione

Il calcolo dell'anzianità totale si ottiene moltiplicando gli anni e/o i giorni di servizio effettivo prestato per il coefficiente di riferimento indicato nello schema di cui sopra, valorizzando il periodo di permanenza del dipendente nelle eventuali diverse categorie. Il risultato finale sarà dato dalla somma del punteggio calcolato per anni e dell'eventuale punteggio calcolato per giorni, arrotondando il risultato finale alla seconda cifra decimale. In caso di periodi discontinui si procederà al calcolo dell'anzianità utilizzando i parametri di cui sopra. Per il personale appartenente alla categoria EP viene valutato solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite. Per ogni anno di permanenza nella posizione economica, al netto dei due anni che fungono da requisito per la partecipazione alla procedura di progressione economica orizzontale, è attribuito un bonus pari ad 0,75 punti. Il bonus sarà riconosciuto fino ad un massimo di 6 punti, fermo restando il punteggio massimo di anzianità previsto.

Punteggio massimo per anzianità di servizio	
Cat. B	35
Cat. C	30
Cat. D	20
Cat. EP	20

e) Titoli culturali e professionali

Con tale indicatore sono valutati:

- i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, per i quali si rimanda al quadro dei titoli italiani presente sul portale MIUR attualmente raggiungibile all'indirizzo <http://www.quadrodeititoli.it>

Con il termine master universitari si fa riferimento ai corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione universitaria post laurea, che attestano particolari conoscenze e/o competenze ai sensi dell'art. 3, comma 9, D.M. n. 270/2004;

Con il termine specializzazione si fa riferimento ad un corso di studi post laurea, di durata non inferiore a due anni, finalizzato alla formazione di specialisti in settori professionali determinati, presso scuole di specializzazione attivate da istituti universitari riconosciuti.

- l'attestato/diploma rilasciato da corsi universitari di perfezionamento e/o di aggiornamento professionale, di cui all'art. 6 L. 341/1990.

- le certificazioni informatiche rilasciate da enti accreditati dal MIUR (ad esempio AICA);

- gli attestati di lingua riconosciuti a livello europeo ed internazionale e rilasciati da enti certificatori delle competenze in lingue straniere riconosciuti dal MIUR.

I titoli ricompresi tra le lett. a) e j) sono valutabili se legalmente conseguiti entro il termine di presentazione della domanda, purchè pertinenti all'area professionale di appartenenza e/o all'attività effettivamente svolta.

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

Tab. 7 valutazione dei titoli culturali e professionali

	TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	B	C	D	EP
a)	Diploma	0,5	-	-	-
b)	Laurea di 1° livello ed equipollenti (diploma universitario, Scuola diretta ai fini speciali con durata non inferiore a tre anni)	1	0,5	-	-
c)	Laurea magistrale, Laurea specialistica, Laurea V.O. ed equipollenti	1	1	-	-
d)	Diploma di specializzazione/Abilitazione professionale	2	2	2	2
e)	Dottorato di ricerca	2,5	2,5	2,5	2,5
f)	Master universitari di I livello di cui al DD.MM. n. 500/99 e 270/04 e Master universitari conseguiti secondo gli ordinamenti previgenti (cfr art. 6 L. 341/1990)	1,5	1,5	1,5	1,5
g)	Master universitari di II livello	2	2	2	2
h)	Corsi universitari di perfezionamento e/0 di aggiornamento professionale con rilascio di attestato/diploma*	1	1	1	1
i)	Certificazioni informatiche	1	1	1	1
j)	Certificazioni linguistiche	1	1	1	1
Punteggio massimo raggiungibile per i titoli culturali e professionali		10	10	10	10

Art. 5 – COMMISSIONE

Dopo la scadenza dei termini previsti per la presentazione delle istanze di partecipazione, è nominata, con provvedimento del Direttore Generale, la Commissione, di norma composta da soggetti esterni all'Ateneo, deputata alla valutazione della formazione certificata e pertinente, dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa sub b2) e dei titoli culturali e professionali.

La Commissione redige, secondo le indicazioni del bando, la graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica e la trasmette alla competente articolazione per la predisposizione del provvedimento di approvazione degli atti da parte del Direttore Generale e la successiva pubblicazione all'albo ufficiale e sul sito web dell'Ateneo. Tale pubblicazione vale come comunicazione al singolo dipendente.

Art 6 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA

Il punteggio complessivo finale è costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore di cui all'art. 4 del presente regolamento, come da tabella riepilogativa:

Tab. 8 riepilogo punteggi indicatori per categoria di personale

INDICATORI	B	C	D	EP
a) Formazione certificata e pertinente	20	20	20	20
b) Arricchimento professionale	15	20	35	35
c) Qualità prestazioni individuali	20	20	15	15
d) Anzianità di servizio	35	30	20	20
e) Titoli culturali e professionali	10	10	10	10
Punteggio massimo raggiungibile	100	100	100	100

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

A parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di preferenza:

- 1) Aver ottenuto una valutazione annuale della performance individuale riconducibile alla fascia "eccellente" per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive ;
- 2) la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è indetta la procedura ;
- 3) la minore età anagrafica.

Il passaggio alla posizione economica superiore avviene di norma per una quota non superiore al 85% di coloro che astrattamente possono partecipare alle procedure selettive, nei limiti di spesa disponibili e preventivamente fissati alla data di pubblicazione del relativo bando, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche.

In caso di passaggio a posizione economica superiore l'Amministrazione dà comunicazione scritta ai beneficiari della progressione economica orizzontale.

Art. 7 NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, nonché al CCNL di comparto.