



## 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. 6, comma 4, del presente regolamento, per ciascuna categoria e ciascuna area dei propri dipendenti del comparto Università, che si concludono di norma entro il 31 dicembre dell'anno di indizione.

Gli effetti della progressione economica orizzontale di norma 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.

Le attività formative previste dal piano della formazione e/o autorizzate dall'Ateneo, si presumono pertinenti. La valutazione della pertinenza va effettuata solo relativamente alle attività formative diverse da quelle previste dal piano della formazione e/o autorizzate dall'Ateneo. 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 alla qualità del corso, e il totale massimo raggiungibile previsto dal vigente CCNL di comparto sono dettagliati nella seguente tabella 1:

<b>Formazione certificata e pertinente</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. EP</b>
Per ogni attività formativa max 5 per ciascun corso in relazione alla qualità del corso	MAX 5	MAX 5	MAX 5	MAX 5

Non sono valutati i corsi di formazione obbligatoria.

##### **b) 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.

<b>Indicatore</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. EP</b>
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

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. Sono valutati, altresì, gli incarichi conferiti dai Direttori di Dipartimento relativamente alle materie previste dai Regolamenti interni. Con riferimento al conferimento di funzioni di responsabilità 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.

<b>Tipologia</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. EP</b>
Responsabile di Unità speciale/Segreteria tecnica/Segreteria generale	---	---	4	---
Responsabile Unità Organizzativa ed equiparate	---	---	4	---
Responsabile Unità Operativa ed equiparate	---	3	2	---
Vice Responsabile Unità Organizzativa ed equiparate	---	3	2	---
Vice Responsabile Unità Operativa ed equiparate		2	1	---
Segretario Amministrativo Vicario		3	2	---
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 conferiti dal Direttore Generale e/o dal Magnifico Rettore e/o da altri soggetti espressamente previsti da norme o regolamenti (es. componente comm. di gara, di concorso, d'inchiesta, di seggio elettorale, di vigilanza, task force, ecc.)	2 (MAX 2 incarichi)	2 (MAX 2 incarichi)	1 (MAX 2 incarichi)	1 (MAX 2 incarichi)

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 0,50 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:

<b>Media Performance Individuale</b>	<b>Punteggio Cat. EP</b>	<b>Punteggio Cat. D</b>	<b>Punteggio Cat. C</b>	<b>Punteggio Cat. B</b>
<b>Fino a 70</b>	10,3	10,3	7	7
<b>Da 71 a 89</b>	14,5	14,5	12	12
<b>Da 90 a 95</b>	18,7	18,7	17	17
<b>Oltre 95</b>	25	25	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 4. 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

L'anzianità di servizio verrà valutata sommando il punteggio ottenuto dall'anzianità di servizio complessiva (indicatore sub d1) e dall'anzianità nella posizione economica della Categoria di appartenenza (indicatore sub d2) e/o equiparati.

<b>Categoria</b>	<b>Sub d1</b>	<b>Sub d2</b>	<b>MAX Punteggio</b>
B	10	10	20
C e D	7,5	7,5	15
EP	5	5	10

d1 Anzianità complessiva 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:

<b>Categoria</b>	<b>Coefficiente x anno</b>	<b>Coefficiente x giorno</b>	<b>MAX Punteggio</b>
B	0,2500	0,000685	10
C e D	0,1875	0,000514	7,5
EP	0,1250	0,000343	5

Il calcolo del valore relativo all'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. 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 il servizio maturato nella stessa categoria EP e nelle ex qualifiche ivi inserite.

#### d2 Anzianità nella posizione economica

Tale indicatore si riferisce al numero di anni di permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione. Il punteggio si ottiene moltiplicando il numero di anni e/o di mesi di anzianità nella posizione economica al netto dei due previsti per il requisito di partecipazione, per i relativi coefficienti di categoria.

<b>Categoria</b>	<b>Coefficiente x anno</b>	<b>Coefficiente x giorno</b>	<b>MAX Punteggio</b>
B	2,500	0,20833	10
C e D	1,875	0,15625	7,5
EP	1,250	0,10416	5

#### 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 i) 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. 5 valutazione dei titoli culturali e professionali

	<b>TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
<b>a)</b>	Diploma	0,5	-	-	-
<b>b)</b>	Laurea di 1° livello ed equipollenti (diploma universitario, Scuola diretta ai fini speciali con durata non inferiore a tre anni)	1	0,5	-	-
<b>c)</b>	Laurea magistrale, Laurea specialistica, Laurea V.O. ed equipollenti	2	2	2	-
<b>d)</b>	Diploma di specializzazione/Abilitazione professionale	2	2	2	2
<b>e)</b>	Dottorato di ricerca	2,5	2,5	2,5	2,5
<b>f)</b>	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
<b>g)</b>	Master universitari di II livello	2	2	2	2
<b>h)</b>	Corsi universitari di perfezionamento e/o di aggiornamento professionale con rilascio di attestato/diploma	1	1	1	1
<b>i)</b>	Ulteriori titoli culturali e professionali (es. certificazioni informatiche e linguistiche; interventi in congressi, seminari e convegni; pubblicazioni pertinenti)	1 MAX 2 per tipologia	1 MAX 2 per tipologia	1 MAX 2 per tipologia	1 MAX 2 per tipologia

#### **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

<b>INDICATORI</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>
a) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
b) Arricchimento professionale	20	25	20	15
c) Qualità prestazioni individuali	20	20	25	25
d) Anzianità di servizio	20	15	15	10
e) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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.