



**ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18
CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
DI CATEGORIA B, C, D, EP – Accordo anno 2020**

Il giorno 31 gennaio 2020, alle ore 10.30 presso la Direzione Generale, ha luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Risorse umane - Prof. Pietro PREVITALI

.....

.....

Direttore Generale - Dott.ssa Emma VARASIO

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

.....

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

F.L.C. - C.G.I.L.

.....

C.I.S.L. Federazione Scuola Università Ricerca

.....

U.I.L. – SCUOLA R.U.A.

.....

Premesse

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Visto l'art. 79, comma 2 del CCNL 16.10.2008 che prevede che le PEO avvengano attraverso meccanismi selettivi con cadenza annuale sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 (criteri di selezione ai fini della



progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza fissa dal primo gennaio;

- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;
- Visti i pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF (prot. 17635 del 27.02.2014), dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014, nota 7086 del 13/09/2016), con i quali si fa presente che le progressioni economiche orizzontali non possono avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva, atteso quanto previsto dall'art. 79, comma 5 del CCNL del 16.10.2008;
- Vista la nota dell'Aran - Protocollo Uscita N.0014864/2018 d.1 23/07/2018 che disciplina le decorrenze delle nuove progressioni economiche orizzontali previste dall'art. 60 comma 4 del CCNL 19/4/2018;
- Visto l'Accordo relativo a "Riparto Fondo risorse decentrate cat B, C, D - art. 64 CCNL 19.04.2018 - anno 2019" certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 11/2019, che quantifica in € 454.271 la somma destinata alle progressioni economiche orizzontali (PEO).

Tutto ciò premesso e considerato, si stabilisce quanto segue.

Art. 1- Modalità e requisiti di ammissione alla procedura di selezione

Sono previste due procedure di selezione, la prima rivolta agli aventi diritto al 01/01/2019 e la seconda agli aventi diritto al 01/01/2020.

Per partecipare alle selezioni occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

1. essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle cat. B, C, D, EP alla data di scadenza del bando di selezione;
2. aver maturato due anni di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Università di Pavia nella posizione economica immediatamente inferiore, rispettivamente alla data di riferimento del:
 - 01/01/2019
 - 01/01/2020.

Ai fini dell'ammissione si considererà anche il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato (stessa categoria e stessa posizione economica) presso l'Università degli Studi di Pavia.

(Handwritten signatures and initials)



Possono presentare domanda di partecipazione alle selezioni i dipendenti che non siano incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (art. 82 c. 2 lett. d CCNL 2006-2008).

Art. 2 – Criteri di allocazione delle risorse ed importi

Le risorse destinate nell'Accordo anno 2019 alle progressioni economiche orizzontali sono pari ad euro 454.271 come certificato dal Collegio dei Revisori con verbale n. 11/2019:

Aventi diritto al 1/1/2019: 378 – PEO attribuibili 189

Aventi diritto al 1/1/2020: 405 – PEO attribuibili 202

Viene prioritariamente definita nella seguente tabella, il numero di PEO per Categoria per la prima procedura selettiva.

	Aventi diritto in base alla categoria – 01/01/2019	% PEO attribuibili 2019	PEO attribuibili al 01/01/2019
B	39	66,7%	26
C	165	56,4%	93
D	144	41,7%	60
EP	30	33,3%	10
Totale	378	50,0%	189

I dati riportati in tabella sono da considerarsi indicativi, in quanto l'effettiva distribuzione dovrà necessariamente tenere conto della capienza delle risorse stanziare. In particolare nel caso non vi fosse capienza per tutte le percentuali segnalate, verrà data priorità alle categorie più basse.

Art. 3 – Criteri di selezione

Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in base all'art. 79 del CCNL del 16.10.2018 nonché tenendo conto dei criteri definiti dal c. 2 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008 e integrati secondo il c. 1 dell'art. 82, del CCNL 16.10.2008 nel modo seguente:

Indicatori	B	C	D	EP
A) Formazione	25	20	20	20
B) Arricchimento professionale	10	12	10	7
C) Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
D) Anzianità	38	38	35	33
E) Titoli culturali e professionali	7	10	10	15
	100	100	100	100



I criteri vengono precisati come segue.

A) Formazione del personale:

Verrà considerata solo la formazione (interna ed esterna) certificata e pertinente all'attività svolta, effettuata nei cinque anni precedenti alla data di riferimento. I dati verranno estratti da RPA (database della formazione).

Il punteggio è definito nel modo seguente:

Indicatori	B	C	D	EP
2 corsi	25	20	20	20
1 corsi	12,5	10	10	10
Nessun corso	0	0	0	0
A) Totale Formazione	25	20	20	20

B) Arricchimento professionale:

Sono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi di responsabile gestionale e di incarichi specialist nei cinque anni precedenti alla data di riferimento.

Il requisito è soddisfatto in presenza di almeno un incarico annuale nei cinque anni precedenti alla data di riferimento.

Viene attribuito il punteggio massimo in caso di incarico per tutti gli anni considerati. In caso di incarico solo in alcuni anni il punteggio verrà riproporzionato.

Indicatori	B	C	D	EP
Incarico per 5 anni	10	12	10	7
Incarico per 4 anni	8	10	8	6
Incarico per 3 anni	6	8	6	5
Incarico per 2 anni	4	6	4	4
Incarico per 1 anno	2	4	2	3
Nessun incarico	0	0	0	0
B) Totale Arricchimento professionale	10	12	10	7

C) Qualità delle prestazioni:

Si considera la media della valutazione individuale riferita ai cinque anni precedenti.

Viene attribuito il punteggio massimo in caso di media di valutazione pari o superiore a 80%. In caso di valutazione media inferiore, il punteggio viene riproporzionato:

media \geq 60% e $<$ 80%: 75% del punteggio



media $\geq 40\%$ e $< 60\%$: 50% del punteggio.

Il requisito non si intende soddisfatto in caso di punteggio inferiore al 40%.

I punteggi sono quindi definiti come segue:

Media valutazione	B	C	D	EP
Maggiore o uguale a 80%	20	20	25	25
60% \geq Media $<$ 80%	15	15	18,75	18,75
40% \geq Media $<$ 60%	10	10	12,5	12,5
Minore 40%	0	0	0	0
C) Totale Qualità delle prestazioni	20	20	25	25

D) Anzianità

Viene considerata l'anzianità complessiva di servizio effettivo maturato presso l'Ateneo alla data di riferimento e l'anzianità di servizio effettivo nella posizione economica maturato presso l'Ateneo alla data di riferimento.

Nell'anzianità complessiva di servizio verrà valutato anche il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato (stessa categoria) presso l'Ateneo.

Nell'anzianità di servizio nella posizione economica verrà valutato anche il servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo determinato (stessa categoria e stessa posizione economica) presso l'Ateneo.

Il punteggio relativo all'anzianità risulta così composto:

Indicatori	B	C	D	EP
anzianità di servizio (art.82 c.2d CCNL 2009)	10	10	9	8
anzianità di servizio nella posizione economica	28	28	26	25
D) Totale anzianità di servizio	38	38	35	33

Per entrambi gli indicatori il punteggio massimo per categoria si ha con 15 anni.

In caso di anzianità di servizio complessiva o nella posizione economica inferiore, i punteggi vengono così definiti:

anzianità di servizio: $n. \text{ mesi servizio} / 15 \cdot 12 \cdot \text{punteggio max per anzianità di servizio secondo la tabella per categoria}$

anzianità nella posizione economica: $n. \text{ mesi posizione economica} / 15 \cdot 12 \cdot \text{punteggio max per anzianità nella posizione economica secondo la tabella per categoria}$

E) Titoli culturali e professionali

Saranno considerati i seguenti titoli, in possesso alla data di riferimento:



- pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore ad esclusione di poster, abstract, presentazioni power point
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria aventi valore legale

Indicatori	B	C	D	EP
titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria aventi valore legale	5	8	8	12
Pubblicazioni	2	2	2	3
E) Totale Titoli culturali e professionali	7	10	10	15

Art. 4 - Commissioni di valutazione

È prevista una Commissione di valutazione di composizione paritetica amministrazione – rappresentanti sindacali con il compito di prendere in esame eventuali criticità o dubbi interpretativi che dovessero emergere in fase di attribuzione dei punteggi.

Art. 6 - Definizione delle graduatorie e attribuzione delle PEO

Per ogni procedura sarà definita una graduatoria per ciascuna categoria, in modo da garantire una distribuzione congrua con quanto stabilito all'art.2.

L'attribuzione delle PEO avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento del numero di progressioni previste per ciascuna categoria.

Le eventuali economie nell'ambito delle singole categorie verranno destinate alla categoria inferiore.

In caso di parità, viene data precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore. In caso di ulteriore parità, viene data la precedenza ai dipendenti con età anagrafica maggiore.

Le PEO hanno decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno in cui le relative procedure selettive hanno termine.

Al termine della procedura le eventuali economie confluiranno nuovamente al fondo fra le risorse fisse, possibili di nuova autonoma destinazione nei successivi accordi integrativi.



6