



## 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. 2616 del 18 Novembre 2015)*

#### **Premessa**

VISTE le disposizioni di cui al d.lgs. del 30 marzo 2001, n. 165;  
VISTE le disposizioni contenute negli artt. 65, 79, 81, 82, 87, 88, 90 del C.C.N.L. del 16.10.2008, e successivo biennio economico 2008/2009 del 12.03.2009 comparto Università;  
VISTE le disposizioni dell'art. 9, commi 1 e 2-bis del D.L. 78 del 31 maggio 2010, convertito in legge n. 122 del 30 luglio 2010;  
CONSIDERATA l'ulteriore proroga del blocco delle progressioni di carriera fino al 31 dicembre 2014 disposta dall'art. 1, comma 1, lett. A, del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122;  
CONSIDERATE le successive disposizioni contenute nell'art. 1, comma 256, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità per l'anno 2015) con le quali la decorrenza degli effetti economici delle progressioni riferite agli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015 è stabilita al 1° gennaio 2015;  
RITENUTO opportuno ridefinire i criteri di selezione previsti dall'art. 82, comma 2 del CCNL 16.10.2008 e considerata l'opportunità di semplificare le procedure con particolare riferimento alla riduzione dei tempi di espletamento della procedura stessa;  
VISTE le disposizioni di cui agli artt. 19, 23, 62 d.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

#### **a tal fine**

#### **le parti congiuntamente concordano**

#### **Art. 1 – MODALITA' E REQUISITI DI AMMISSIONE**

- 1.1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione di successive posizioni economiche.
- 1.2. Per partecipare alla selezione 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 senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio nel biennio di riferimento alla relativa procedura P.E.O., a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;
  - c) non aver conseguito nel biennio di riferimento una valutazione annuale delle *performance* individuale inferiore al punteggio di 60/100.

#### **Art. 2 – 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 per i dipendenti della Amministrazione del comparto Università, che si concluderanno entro il 31 dicembre dell'anno di indizione.

Gli effetti delle progressioni economiche orizzontali avranno decorrenza a far data dal 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata e comunicata al dipendente, tramite la pubblicazione sull'albo on line e sul sito web dell'Ateneo, la graduatoria.

### Art. 3 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE

La selezione avverrà mediante l'utilizzo dei seguenti indicatori ponderati:

#### a) **Formazione Certificata e pertinente**

Con tale indicatore si prenderà in considerazione:

- A. la partecipazione 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);
- B. la frequenza in convegni e seminari/giornate di studio, nel biennio considerato (PER UN MASSIMO DI 2 CORSI).

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

<b>N. ATTIVITA'</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. EP</b>
1 attività formativa di cui alla lettera B	5	5	4	4
2 attività formative di cui alla lettera B	10	10	8	8
1 attività formativa di cui alla lettera A	12,5	10	10	10
1 attività formativa di cui alla lettera A, più 1 attività formativa di cui alla lettera B	17,5	15	14	14
2 attività formative di cui alla lettera A	25	20	20	20

#### **Linee guida - Corso di formazione**

*Serie ordinata e programmata di lezioni/moduli della durata di almeno 6 ore di attività d'aula, realizzata anche tramite esercitazioni, per l'acquisizione di conoscenze, capacità e conoscenze, 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**

Tale indicatore ha la funzione di valorizzare l'esperienza lavorativa, riferita al biennio precedente alla data per l'anno in cui viene indetta la procedura, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato, comprese le attività formative e gli altri titoli, pertinenti all'attività lavorativa, non considerati, rispettivamente, nell'indicatore a) e nell'indicatore e), come meglio dettagliato nella seguente tabella:

<b>Tipologia attività</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio max attribuibile</b>	<b>Punteggio max parziale</b>
a) capacità innovative e miglioramenti organizzativi	<b>CAT. B</b>	<b>7,50</b>	<b>MINIMO 2,50 MEDIO 5,00 MAX 7,50</b>
b) capacità di istruzione di nuove metodologie operative e conoscenza di nuove procedure che riguardano le proprie competenze.		<b>7,50</b>	<b>MINIMO 2,50 MEDIO 5,00 MAX 7,50</b>
c) altra esperienza documentata (max 2) da cui sia derivato arricchimento professionale		<b>5,00</b>	<b>1 - DOC 2,50 2 - DOC 5,00</b>
<b>TOTALE</b>			<b>MAX 20</b>
a) capacità innovative e miglioramenti organizzativi	<b>CAT. C</b>	<b>9</b>	<b>MINIMO 3,00 MEDIO 6,00 MAX 9,00</b>
b) capacità di istruzione di nuove metodologie operative e conoscenza di nuove procedure che riguardano le proprie competenze.		<b>9</b>	<b>MINIMO 3,00 MEDIO 6,00 MAX 9,00</b>
c) altra esperienza documentata (max 2) da cui sia derivato arricchimento professionale		<b>7</b>	<b>1 - DOC 3,50 2 - DOC 7,00</b>
<b>TOTALE</b>			<b>MAX 25</b>
a) capacità innovative e miglioramenti organizzativi	<b>CAT. D</b>	<b>7,50</b>	<b>MINIMO 2,50 MEDIO 5,00 MAX 7,50</b>
b) capacità di istruzione di nuove metodologie operative e conoscenza di nuove procedure che riguardano le proprie competenze.		<b>7,50</b>	<b>MINIMO 2,50 MEDIO 5,00 MAX 7,50</b>
c) altra esperienza documentata (max 2) da cui sia derivato arricchimento professionale		<b>5,00</b>	<b>1 - DOC 2,50 2 - DOC 5,00</b>
<b>TOTALE</b>			<b>MAX 20</b>

a) capacità innovative e miglioramenti organizzativi	<b>CAT. EP</b>	<b>6,00</b>	<b>MINIMO 2,00 MEDIO 4,00 MAX 6,00</b>
b) capacità di istruzione di nuove metodologie operative e conoscenza di nuove procedure che riguardano le proprie competenze.		<b>6,00</b>	<b>MINIMO 2,00 MEDIO 4,00 MAX 6,00</b>
c) altra esperienza documentata (max 2) da cui sia derivato arricchimento professionale		<b>3,00</b>	<b>1 - DOC 1,50 2 - DOC 3,00</b>
<b>TOTALE</b>			<b>MAX 15</b>

La valutazione è rimessa al Responsabile della struttura, che la effettuerà, entro 20 gg., facendo riferimento esclusivamente ai valori previsti, sottoponendola all'accettazione del candidato che potrà, entro il termine di 5 gg. a pena di decadenza, formulare osservazioni, ai sensi all'art. 5, comma 2 del presente regolamento. Per il personale comandato/distaccato la valutazione dovrà essere effettuata sentito il Responsabile di struttura dove risulta provvisoriamente allocato il 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 Dipartimenti o Centri e i Dirigenti per il personale in servizio presso i relativi Dipartimenti amministrativi.

#### c) **Qualità delle prestazioni individuali**

Tale indicatore ha la funzione di valutare la qualità delle prestazioni individuali legate al sistema di misurazione e valutazione delle *performance* di Ateneo.

A tal fine verrà considerata la media dei punteggi conseguiti in sede di valutazione nei tre anni precedenti all'anno per cui viene indetta la procedura:

punteggio performance individuale (anno1 +anno2+anno3):3

Si specifica che la media è riferita ai due anni precedenti per coloro che al 1° gennaio dell'anno per cui viene indetta la procedura non abbiano maturato tre anni di servizio effettivo:

punteggio performance individuale (anno1+ anno2): 2

La media ottenuta dovrà essere rapportata alle percentuali indicate all'art. 82 del CCNL Università del 16.10.2008:

- per le categorie EP e D, punteggio max per la qualità delle prestazioni individuali pari a 25:  
media ultimi tre anni x 25 / 100;
- per le categorie C e B, punteggio max per la qualità delle prestazioni individuali pari a 20:  
media ultimi tre anni x 20 / 100;

La definizione di servizio effettivo è data nella lettera successiva.

#### d) **Anzianità di servizio**

Con tale indicatore sarà considerato, ai fini del relativo punteggio attribuito d'ufficio, il servizio effettivo prestato.

Il punteggio di tale indicatore viene differenziato come segue:

- per tutte le categorie viene attribuito un punteggio per l'anzianità complessiva
- Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:  
da 0 a 2 anni – esclusi dalla procedura ai sensi dell'art. 1, lett. A).

Ciascun anno di servizio effettivamente prestato sarà considerato 0,75 punto con le seguenti specifiche:

- cat. B fino ad un massimo di 20 punti;
- cat. C fino ad un massimo di 15 punti;
- cat. D fino ad un massimo di 15 punti;
- cat. EP fino ad un massimo di 10 punti, con valutazione del solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi inserite.

Il requisito del servizio effettivamente prestato è dato dal 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. Saranno esclusi dal relativo calcolo tutti gli eventi che interrompono la carriera.

Il relativo computo è effettuato dall'articolazione competente del Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione Risorse Umane.

#### e) Titoli culturali e professionali

Con tale indicatore saranno valutati:

- gli incarichi formalmente assegnati con provvedimento del Magnifico Rettore e/o del Direttore Generale e/o ed effettivamente svolti nel biennio considerato;
- le pubblicazioni ufficiali, in qualsiasi formato (digitale e cartaceo) nelle quali il candidato risulti autore/coautore/curatore, inerenti all'attività lavorativa nel biennio considerato (con esclusione delle pubblicazioni interne all'Ateneo e delle pubblicazioni su pagine web o siti internet). Per pubblicazioni ufficiali si intendono anche gli articoli pubblicati su riviste telematiche registrate a norma di legge;
- la docenza e/o interventi in convegni, seminari di studio e corsi di formazione inerenti all'attività lavorativa (svolti nel biennio considerato);
- titoli di studio uguali, superiori e/o ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, quali dottorati di ricerca, master, specializzazioni, rilasciati da istituti universitari riconosciuti, e abilitazioni professionali;
- collaborazioni documentate a pubblicazioni e/o tesi pubblicate nel biennio considerato inerenti all'attività lavorativa (citazioni, correlazioni di tesi pubblicate).

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

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	B		C		D		EP	
	Singolo Titolo	Max						
Incarichi (max 4)	1,25	5	2	8	2	8	3	12
Pubblicazioni (max 2)	1	2	1	2	1	2	2	4
Docenze (max 2)	1	2	1	2	1	2	2	4
Titoli di studio pari o superiore	vedi tabella	6	vedi tabella	8	vedi tabella	8	vedi tabella	10
TOTALE	15		20		20		30	

Titolo di studio	B	C	D	EP
Licenza media	1	-	-	-
Diploma	3	4	-	-
Scuola diretta a fini speciali	3,5	4,5	-	-
Laurea di 1° livello ed equipollenti	4	5	5	-
Laurea magistrale ed equipollenti	4,5	6,5	6,5	7
Dottorato di ricerca	5	7	7	8
	B	C	D	EP
Abilitazione o specializzazione o master	1	1	1	2

Viene considerato solo il titolo di studio superiore tra quelli posseduti, a cui sommare eventuali abilitazioni e/o master fino al raggiungimento del massimo punteggio previsto

## RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE (art. 82 C.C.N.L. 2006/2009)

INDICATORI	B	C	D	EP
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>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Art. 4 – COMMISSIONE

La Commissione redige la graduatoria, secondo le indicazioni del bando, e la trasmette alla competente Unità del Dipartimento Amministrativo "Organizzazione e gestione risorse umane" per la predisposizione dell'approvazione atti da parte del Direttore Generale e successiva pubblicazione all'albo ufficiale e sul sito web dell'Ateneo. Tale pubblicazione vale come comunicazione al singolo dipendente.

### Art. 5 – OSSERVAZIONI

Il Dipendente può formulare osservazioni sui punteggi attribuiti di ufficio e sull'esito della valutazione notificata dal Responsabile di struttura nei tempi e nei modi indicati dal bando.

Le osservazioni che riguardano la valutazione del Responsabile della struttura saranno valutate dall'organo previsto dal comma 3, art. 81 del CCNL 16.10.2008, denominato Comitato di garanzia PEO, presieduto dal Direttore Generale o da un suo delegato e composto da un dirigente e da un funzionario di categoria EP nonché da due rappresentanti della RSU e delle Organizzazioni sindacali firmatarie di contratto designati dalle stesse, il quale, entro 15 gg., delibererà in via definitiva. La mancata designazione dei rappresentanti sindacali entro 30 giorni dalla richiesta non inficia la regolare costituzione dell'organo.

### Art. 6 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA

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

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

A parità di punteggio risulteranno criteri di preferenza nell'ordine:

- 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 avverrà di norma per una quota non inferiore al 75% dei dipendenti, 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 darà comunicazione scritta al dipendente.

#### **Art. 7 – MODALITA' DI COMPILAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Per l'espletamento contestuale, in modalità on-line, delle tornate di progressione economica le modalità di compilazione e presentazione della domanda saranno riportate in apposito manuale.

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

#### **Art. 8 – NORMA TRANSITORIA**

Per la progressione economica all'interno delle categorie indetta nel 2015, il periodo di riferimento, cui si riferisce la rilevazione degli indicatori elencati dall'art. 82 del CCNL 2006/2009, sarà più ampio di quello stabilito dall'articolo 3 del presente regolamento e, precisamente, sarà considerato il periodo che va dall'1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2014, data la mancata indizione di procedure PEO per gli anni dal 2011 al 2014.

Per la progressione economica all'interno delle categorie indetta nel 2015, non si applica il criterio di preferenza indicato al punto 1) comma 2 dell'art. 6.