



## Università degli Studi di Messina

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

*(Ultima modificazione: Decreto Rettorale n. 2197 del 21 Ottobre 2016)*

#### **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;
- 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**

Con tale indicatore si prende 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 è così attribuito:

N. ATTIVITA'	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP
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 - come dettagliato nella tabella sotto riportata - ha la funzione di valorizzare l'esperienza lavorativa riferita al biennio precedente all'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):

<b>Tipologia attività</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Punteggio max attribuibile</b>	<b>Punteggio max parziale</b>
a) correttezza e rapidità di esecuzione dei compiti loro affidati	<b>CAT. B</b>	<b>7,50</b>	<b>MINIMO 2,50 MEDIO 5,00 MAX 7,50</b>
b) capacità di applicazione di nuove metodologie operative e 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 effettua entro 20 gg., facendo riferimento esclusivamente ai valori previsti, e la sottopone all'accettazione del candidato che può, entro il termine di 5 gg. a pena di decadenza, formulare osservazioni ai sensi all'art. 6, comma 2, del presente regolamento. Per il personale comandato/distaccato la valutazione è 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 i Dipartimenti o i 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 di cui al SMVP di Ateneo.

Ai fini del computo del punteggio relativo a questo indicatore viene considerata la fascia di premialità, definita dal SMVP, in cui ricade il punteggio di performance individuale conseguito dal dipendente:

- FASCIA D: Punteggio di performance Individuale da 0 a 40;
- FASCIA C: Punteggio di performance Individuale da 41 fino a 60;
- FASCIA B: Punteggio di performance Individuale da 61 fino a 80;
- FASCIA A: Punteggio di performance Individuale da 81 fino a 100.

I punteggi di performance individuale con cifre decimali vengono approssimati per eccesso all'unità superiore.

I punteggi per il biennio di riferimento sono assegnati al personale appartenente alle diverse categorie secondo la seguente tabella:

<b>Fascia</b>	<b>Punteggio Cat. EP</b>	<b>Punteggio Cat. D</b>	<b>Punteggio Cat. C</b>	<b>Punteggio Cat. B</b>
<b>D</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>C</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>B</b>	<b>17,5</b>	<b>17,5</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>A</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

Al personale non valutabile ai fini del vigente SMVP viene attribuito, per ciascun anno, un punteggio pari a quello della fascia D.

Il punteggio complessivo è dato dalla media dei punteggi assegnati o attribuiti nel biennio di riferimento.

#### d) **Anzianità di servizio**

Con tale indicatore viene 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 è così attribuito:

da 0 a 2 anni – esclusi dalla procedura ai sensi dell'art. 2, lett. A).

Ciascun anno di servizio effettivamente prestato è 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. Vengono 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.

Per i dipendenti in distacco sindacale trova applicazione l'art. 18 comma 2 del vigente CCNL.

#### e) **Titoli culturali e professionali**

Con tale indicatore sono valutati:

- gli incarichi formalmente assegnati con provvedimento del Magnifico Rettore e/o del Direttore Generale 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 viene così attribuito:

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	B		C		D		EP	
	Singolo Titolo	Max	Singolo Titolo	Max	Singolo Titolo	Max	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	
<b>Titolo di studio</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>				
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>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>				
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
TOTALE	100	100	100	100

#### Art. 5 – COMMISSIONE

La Commissione redige, secondo le indicazioni del bando, la graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica e la trasmette alla competente Unità del Dipartimento Amministrativo "Organizzazione e Gestione Risorse Umane" 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 – OSSERVAZIONI

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

Le osservazioni che riguardano la valutazione del Responsabile della struttura sono valutate dall'organo previsto dal comma 3, art. 81 del vigente CCNL, 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., delibera in via definitiva. La mancata designazione dei rappresentanti sindacali entro 30 giorni dalla richiesta non inficia la regolare costituzione dell'organo.

#### **Art. 7 – 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.

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 75% 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. 8 – 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 sono riportate in apposito manuale.

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

#### **Art. 9 – NORMA FINALE**

Al fine di ottimizzare i processi decisionali, a partire dall'anno 2018, i dati relativi all'arricchimento professionale verranno desunti dai risultati della valutazione del comportamento organizzativo di cui al SMVP in uso all'Ateneo di Messina.