Prot. n. 0126216 del 13/12/2022 - UOR: SI000065 - Classif. VII/5 - Rep. DCRDG n. 204/2022

AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

DECRETO N. _____ PROT. N. _____

ANNO 2022 TIT. VII CL. 5 FASC. _____ ALL. 1

OGGETTO: **Avviso di procedura selettiva per la progressione economica del personale tecnico amministrativo all'interno della categoria (progressione economica orizzontale) (articolo 79 del CCNL 16 ottobre 2008) – Anno 2022.**

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato lo Statuto di autonomia dell'Università degli Studi di Macerata, emanato con d.r. n. 210 del 29 marzo 2012, con particolare riguardo all'articolo 22, che disciplina le funzioni del Direttore generale;

vista la legge 7 agosto 1990 n. 241 ("*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*") e successive modificazioni e integrazioni;

visto il D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 ("*Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*") e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ("*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*") e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il d.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 ("*Codice per l'amministrazione digitale*") e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 ("*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*") e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ("*Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*") e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.P.C.M. 26 giugno 2015 ("*Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale*");

visto il Regolamento europeo per il trattamento dei dati personali (GDPR EU/679/2016) e il d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, recante il "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" come aggiornato e integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018 n. 101;

visto il CCNL del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 aprile 2018, e in particolare gli articoli 64 comma 2 lettera *e)* e 66 comma 1 lettera *b)*, che, in materia di progressioni economiche orizzontali del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP rimandano alla disciplina dei precedenti CCNL;

visto l'articolo 60 comma 4 del sopra citato CCNL, che introduce, a decorrere dal 1 aprile 2018, un'ulteriore posizione economica per le categorie B, C, D ed EP a cui si accede mediante le procedure di progressione economica orizzontale;

visto il CCNL del comparto Università quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto in data 16 ottobre 2008, e in particolare gli articoli 79, 81 e 82 che prevedono, nell'ambito delle categorie di appartenenza, l'attivazione di procedure selettive per il passaggio a posizioni economiche superiori riservate a coloro che abbiano maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore;

vista la nota ARAN acquisita al protocollo n. 0005447 del 25/02/2020, avente per oggetto "cumulabilità del servizio prestato presso una precedente amministrazione ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali" dove si rileva "… ai fini che interessano, che la normativa legislativa vigente vincola le progressioni economiche a valutazioni di tipo selettivo e meritocratico e

prevede i criteri per la loro attuazione devono essere improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione e alla qualità dell'impegno individuale.

Tale ultimo aspetto incide profondamente sulla ratio alla base della permanenza biennale prevista dalla clausola contrattuale nella logica che la permanenza nel medesimo ente consente all'amministrazione di valutare l'arricchimento e l'esperienza professionale acquisita dal lavoratore.

Tanto detto porta a escludere che il servizio prestato in forza di altra pubblica amministrazione rilevi ai fini del perfezionamento del requisito oggetto della richiesta di parere";

richiamato il DDG 192 del 23 novembre 2022, avente ad oggetto "Costituzione del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D (articolo 63 del CCNL comparto Istruzione e ricerca 2016-2018) ed EP (articolo 65 del CCNL comparto Istruzione e ricerca 2016-2018) e del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il dirigente di seconda fascia, previsto dall'articolo 62 del CCNL Area VII 2002-2005, così come aggiornato dall'articolo 47 del CCNL destinato al personale dirigente delle Università sottoscritto l'8 luglio 2019 - anno 2022";

dato atto che con verbale n. 430 del 24 novembre 2022 il Collegio dei revisori dei conti dell'Ateneo ha certificato la corretta costituzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 40-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'articolo 7 comma 8 del CCNL del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018**;**

vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo d'Ateneo i cui contenuti sono stati definiti nella seduta di contrattazione del 25 novembre 2022, con la quale la parte pubblica e la parte sindacale hanno ritenuto per l'anno corrente, di individuare le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP, nonché di definire i criteri selettivi da applicare alla selezione in parola;

dato atto che detta ipotesi di accordo è stata certificata dal Collegio dei revisori dei conti, ai sensi di legge, in data 24 novembre 2022 (Verbale n. 430);

dato atto che con deliberazione del 25 novembre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato la stipula del contratto collettivo integrativo anno 2022;

accertata la necessaria disponibilità finanziaria nell'ambito del fondo costituito con D.D.G. n. 192 del 23 novembre 2022 per la copertura della spesa 2022;

dato atto che gli effetti economico finanziari delle PEO 2022 graveranno, a decorrere dal 2022, sul budget UA.A.AMM.ARIUM, voci di costo dell'aggregato CA.04.43.03.01 "Oneri per assegni fissi a dirigenti e personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato", compatibilmente con i bilanci che saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione;

visto il contratto collettivo integrativo – anno 2022 sottoscritto in data 25 novembre 2022;

DECRETA

Art. 1

Indizione della selezione

Sono indette le procedure selettive per titoli, per l'anno 2022, per la progressione economica all'interno della categoria (progressione economica orizzontale), riservate al personale tecnico amministrativo in servizio che risulti in possesso dei requisiti di ammissione di cui al successivo articolo 2.

Le progressioni economiche sono effettuate nei limiti delle risorse a tal fine destinate e secondo la ripartizione tra le singole categorie, come da tabella che segue.

Categoria	Posizioni economiche	Risorse	Numero passaggi previsti
EP	EP 1-3-4-5	€ 2.582,54	1
D	D 7	€ 51.000,00	2
	D6		2
	D5		2
	D4		4
	D3		1
	D2		1
	D1		1
C	C7		4
	C6		6
	C5		6
	C4		9
	C3		6
	C2		3
	C1		10
B	B 3- 4 - 5 - 6		2
Totale complessivo dei passaggi previsti			**59**

Art. 2

Requisiti per l'ammissione

La partecipazione alle procedure selettive per le progressioni economiche orizzontali è riservata al personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere in servizio alla data di emissione del provvedimento di indizione della procedura selettiva;
b) essere inquadrato nelle categorie e nelle posizioni economiche per le quali il presente avviso preveda posizioni messe a selezione;
c) essere in possesso, alla data del 31 dicembre dell'anno 2021, di un'anzianità di almeno due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende concorrere.

Il biennio di servizio di cui alla lettera c) è calcolato considerando l'effettivo inquadramento, presso l'Università degli Studi di Macerata, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

Art. 3

Domanda e termini di presentazione

Il personale in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 2 è tenuto a trasmettere la domanda di partecipazione alla procedura selettiva utilizzando esclusivamente il modello allegato al presente avviso (**allegato "A"**).

La domanda, completa di ogni informazione richiesta, deve essere debitamente sottoscritta, a pena di esclusione, ed indirizzata al Direttore generale dell'Università degli Studi di Macerata presso l'Area risorse umane – Ufficio personale tecnico amministrativo, con sede in Via XX Settembre n. 5 – 62100 Macerata.

La domanda di partecipazione deve essere trasmessa, a pena di esclusione, **entro il termine del 20 dicembre 2022.**

La domanda di partecipazione può essere presentata **esclusivamente** a mezzo posta elettronica all'indirizzo servizio.protocollo@unimc.it dell'Area affari generali – Ufficio servizi generali e flussi documentali entro il giorno di scadenza sopra indicato.

Non sono ammesse altre forme di produzione o di invio della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Art. 4
Cause di esclusione

I dipendenti sono ammessi alla procedura di selezione con riserva. L'esclusione per difetto dei requisiti di ammissione è disposta in qualunque momento, con provvedimento motivato del Direttore generale.

In ogni caso non sono ammessi alla selezione coloro che:

a) non sono in possesso dei requisiti indicati all'articolo 2;
b) hanno trasmesso la domanda oltre il termine di scadenza.

Art. 5
Criteri di valutazione per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C, D

La selezione viene effettuata tenendo conto di quanto stabilito dal contratto di Comparto e dalla normativa vigente, sulla base degli indicatori di seguito individuati:

INDICATORI (categorie B, C, D)	**PUNTEGGIO MASSIMO**
Qualità delle prestazioni individuali	55
Anzianità di servizio	6
Anzianità nella posizione economica attuale	9
Totale	**70**

5.1 QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Per quanto riguarda l'indicatore "*Qualità delle prestazioni individuali*" sono considerate le valutazioni ottenute in applicazione del SMVP negli anni 2020-2021.

La valutazione del personale comandato presso altro Ente, o reclutato dall'Ateneo nel corso dell'anno a seguito di mobilità volontaria, tiene conto del punteggio ottenuto presso l'Università di Macerata in ipotesi di comando/mobilità avvenuti in corso d'anno, la cui prestazione temporale presso questa amministrazione risulti prevalente rispetto a quella dell'Ente di destinazione/provenienza.

Laddove la prestazione del personale comandato o in mobilità in ingresso sia resa in misura prevalente presso altro Ente, ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto della valutazione attribuita al dipendente dall'ente di destinazione/provenienza, previa verifica sulla coerenza di impostazione del sistema di valutazione applicato dall'Ente di destinazione/provenienza e il sistema adottato dall'Ateneo.

L'indicatore relativo alla qualità delle prestazioni individuali si basa sul punteggio ottenuto dal singolo dipendente nelle schede di valutazione relative ai due anni precedenti la selezione (2020 e 2021) ed utilizzate ai fini della corresponsione dei compensi accessori legati alla produttività e al miglioramento dei servizi.

Per ognuno dei due anni oggetto della valutazione il punteggio massimo assegnato al singolo dipendente è fissato in 27,50 punti.

5.2 ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il computo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione gli anni di servizio svolti dal dipendente. Frazioni uguali o superiori a 6 mesi saranno considerate a tutti gli effetti come anni di servizio completi.

Con specifico riferimento ai dipendenti trasferiti per mobilità, dunque relativamente alla sola Amministrazione di provenienza, viene considerato il servizio prestato presso qualsiasi comparto della pubblica amministrazione. Sempre con riguardo ai dipendenti acquisiti mediante mobilità si precisa che verrà considerato utile, ai fini del computo, l'anzianità maturata nella medesima categoria per la quale la/il dipendente partecipa alla selezione, a decorrere dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro ceduto all'Ateneo (dunque con utilità di eventuali periodi derivanti da precedenti trasferimenti per mobilità caratterizzati dall'assenza di interruzione nella cessione dei contratti).

All'anzianità di servizio così calcolata verrà attribuito il punteggio previsto dallo schema qui sotto riportato:

Anni di servizio	**0 - 6**	**7 - 14**	**15 - 25**	**> 25**
Punteggio assegnato	3	4	5	6

5.3 ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Per il computo della anzianità nella posizione economica verranno presi in considerazione i periodi di servizio svolti dal dipendente all'interno della ultima posizione economica raggiunta. A decorrere dal terzo anno dall'ultimo inquadramento nella posizione economica, per ogni sei mesi di servizio verranno applicati i moltiplicatori presenti nella tabella che segue.

Frazioni di servizio inferiori a 6 mesi verranno considerate ai fini dell'attribuzione del punteggio soltanto se uguali o superiori a mesi 3.

Anzianità nella posizione economica attuale	**Punteggio previsto**
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa > 50% delle ore contrattualmente previste	1
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa <= 50% delle ore contrattualmente previste	0,5

Il punteggio complessivo assegnato ad ogni dipendente non può eccedere il valore massimo previsto di 9 punti. Costituisce oggetto di valutazione il servizio prestato alla data dell'ultimo inquadramento, a seguito di progressione economica orizzontale ovvero dalla data di assunzione con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato, alle dipendenze dell'Università degli Studi di Macerata o, in ipotesi di mobilità, di altra pubblica amministrazione, fino alla data del 31 dicembre 2021, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o 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.

Nell'ipotesi in cui il dipendente sia incorso, nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2021, nelle situazioni sopra riportate, l'anzianità di servizio e l'anzianità nella posizione economica non saranno computate ai fini della presente procedura selettiva.

L'Amministrazione procede d'ufficio alla rilevazione degli indicatori del presente articolo.

Art. 6

Criteri di valutazione per i dipendenti appartenenti alla categoria EP

La selezione viene effettuata tenendo conto di quanto stabilito dal contratto di Comparto e dalla normativa vigente, sulla base degli indicatori di seguito individuati:

INDICATORI	PUNTEGGIO MASSIMO
Qualità delle prestazioni individuali	40
Anzianità di servizio	4
Anzianità nella posizione economica attuale	6
Totale	**50**

6.1 QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Per quanto riguarda l'indicatore "*Qualità delle prestazioni individuali*" sono considerate le valutazioni ottenute in applicazione del SMVP negli anni 2020 e 2021 il cui punteggio è utilizzato ai fini della corresponsione dei compensi accessori legati alla retribuzione di risultato.

La valutazione del personale comandato presso altro Ente, o reclutato dall'Ateneo nel corso dell'anno a seguito di mobilità volontaria, tiene conto del punteggio ottenuto presso l'Università di Macerata in ipotesi di comando/mobilità avvenuto in corso d'anno la cui prestazione temporale presso questa amministrazione risulti prevalente rispetto a quella dell'Ente di destinazione/provenienza.

Laddove la prestazione del personale comandato o in mobilità in ingresso sia resa in misura prevalente presso altro Ente, ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto della valutazione attribuita al dipendente dall'ente di destinazione/provenienza, previa verifica sulla coerenza di impostazione del sistema di misurazione e valutazione applicato dall'Ente di destinazione/provenienza e il sistema adottato dall'Ateneo.

Qualora i punteggi attribuiti in sede di valutazione relativa agli anni 2020 e 2021 siano riferiti a personale di categoria D che abbia successivamente conseguito titolo a concorrere per la progressione economica nella Categoria EP, ai fini dell'attribuzione del punteggio relativo al presente paragrafo, in considerazione dell'esigenza di sostenere un giudizio di equivalenza tra gli elementi (descrittori) riferiti alle tre dimensioni contenute nella scheda di valutazione, si procede alla valorizzazione della voce "*Qualità dell'apporto individuale*" attribuendo, in virtù del diverso profilo professionale, la valutazione assegnata al personale responsabile di unità organizzativa, ridotta di una percentuale del 30% (max 35 punti). Le altre due dimensioni di valutazione "*Performance di Ateneo I.VA.P.*" e "*Grado di realizzazione degli obiettivi*" risultano perfettamente equiparabili e sovrapponibili.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio, le valutazioni espresse su base 100 devono essere convertite in una scala da 0 a 20.

6.2 ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il computo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione gli anni di servizio svolti dal dipendente. Frazioni uguali o superiori a 6 mesi saranno considerate a tutti gli effetti come anni di servizio completi.

Con specifico riferimento ai dipendenti trasferiti per mobilità, dunque relativamente alla sola Amministrazione di provenienza, viene considerato il servizio prestato presso qualsiasi comparto della pubblica amministrazione. Sempre con riguardo ai dipendenti acquisiti mediante mobilità si precisa che verrà considerato utile, ai fini del computo, l'anzianità maturata nella medesima categoria per la quale la/il dipendente partecipa alla selezione, a decorrere dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro ceduto all'Ateneo (dunque con utilità di eventuali periodi derivanti da precedenti trasferimenti per mobilità caratterizzati dall'assenza di interruzione nella cessione dei contratti).

All'anzianità di servizio così calcolata verrà attribuito il punteggio previsto dallo schema qui sotto riportato:

Anni di servizio	**0 - 6**	**7 - 14**	**15 - 25**	**> 25**
Punteggio assegnato	1	2	3	4

6.3 ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Per il computo dell'anzianità nella posizione economica verranno presi in considerazione i periodi di servizio svolti dal dipendente all'interno della ultima posizione economica raggiunta. A decorrere dal terzo anno dall'ultimo inquadramento nella posizione economica, per ogni sei mesi di servizio verranno applicati i moltiplicatori presenti nella tabella che segue.

Frazioni di servizio inferiori a 6 mesi verranno considerate ai fini dell'attribuzione del punteggio soltanto se uguali o superiori a mesi 3.

Anzianità nella posizione economica attuale	**Punteggio previsto**
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa > 50% delle ore contrattualmente previste	1
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa <= 50% delle ore contrattualmente previste	0,5

Il punteggio complessivo assegnato ad ogni dipendente non può eccedere il valore massimo previsto di 6 punti. Costituisce oggetto di valutazione il servizio prestato alla data dell'ultimo inquadramento, a seguito di progressione economica orizzontale ovvero dalla data di assunzione con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e/o indeterminato, alle dipendenze dell'Università degli Studi di Macerata o, in ipotesi di mobilità, di altra pubblica amministrazione, fino alla data del 31 dicembre 2021, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o 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.

Nell'ipotesi in cui il dipendente sia incorso, nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2021, nelle situazioni sopra riportate l'anzianità di servizio e l'anzianità nella posizione economica non saranno computate ai fini della presente procedura selettiva.

L'Amministrazione procede d'ufficio alla rilevazione degli indicatori del presente articolo.

Articolo 7
Graduatoria e inquadramenti

Le graduatorie di merito, differenziate secondo le categorie di appartenenza e le posizioni economiche, sono formate secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun dipendente.

Nell'ambito di ogni graduatoria, in caso di parità di punteggio, la preferenza è assegnata:

1. al dipendente con migliore qualità delle prestazioni individuali;
2. al dipendente con maggiore anzianità di servizio;
3. in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Le graduatorie sono rese note agli interessati mediante pubblicazione nel sito *web* istituzionale dell'Università all'indirizzo (https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-personale-tecnico-amministrativo.

Le graduatorie sono approvate con decreto del Direttore generale e pubblicate all'albo *on line* e nel sito *web* istituzionale dell'Università all'indirizzo https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-personale-tecnico-amministrativo.

Tali pubblicazioni hanno efficacia ad ogni effetto di notificazione e comunicazione ufficiale agli interessati.

Ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del 16 ottobre 2008 gli inquadramenti dei dipendenti collocatisi in posizione utile nella posizione economica immediatamente superiore rispetto a quella di provenienza sono effettuati con decorrenza 1 gennaio 2022.

Le graduatorie esauriscono la loro efficacia a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili.

Articolo 8
Responsabile del procedimento

Responsabile del procedimento di cui al presente avviso è la dott.ssa Catia Bacaloni - tel. 0733.25832894; e-mail catia.bacaloni@unimc.it .

Articolo 9
Pubblicazione

Il presente decreto è pubblicato all'albo *on line* d'Ateneo all'indirizzo http://www.unimc.it/albo_online e nel sito *web* istituzionale dell'Università all'indirizzo https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-personale-tecnico-amministrativo

Tutte le informazioni, le modifiche e le integrazioni relative al presente avviso di progressione economica orizzontale, nonché le graduatorie finali, sono pubblicate nelle medesime pagine *web* dell'Ateneo.

Tali pubblicazioni costituiscono comunicazione ufficiale agli interessati.

Articolo 10
Norme finali

AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, si fa rinvio, in quanto applicabili, alle disposizioni previste dalla normativa citata nelle premesse del presente provvedimento, nonché alle leggi vigenti e alle disposizioni contrattuali di comparto in materia.

Il Direttore Generale
Dott. MAURO GIUSTOZZI

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
DOTT. ALESSANDRO COCCHI

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
DOTT.SSA CATIA BACALONI

Firmato digitalmente da Mauro Giustozzi
Data: 13.12.2022 15:43:31 CET
Organizzazione: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MACERATA/00177050432