



**IPOTESI 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 Biennale 2019-2020**

Il giorno 7 agosto 2019, alle ore 11.00 presso la Direzione Generale, ha luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Delegato Risorse umane - Prof. Pietro PREVITALI

Direttore Generale Vicario - Dott.ssa Loretta BERSANI

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

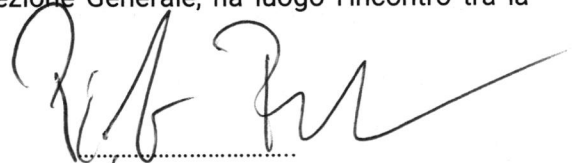
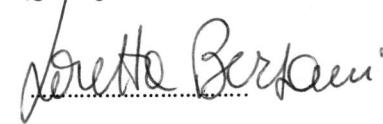
le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

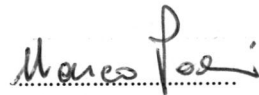
ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

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 il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e quello relativo al biennio economico 2008-2009;
- 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



**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

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 per il trattamento accessorio anno 2011, l'Accordo per il trattamento accessorio anno 2017 e l'Accordo per il trattamento accessorio anno 2018 con cui erano state destinate a PEO rispettivamente € 55.000, € 100.000 e € 262.150;
- Vista l'ipotesi di Accordo per l'applicazione del C.C.N.L. 19/04/18 erogazione trattamento accessorio per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP - anno 2019, con cui sono destinate a PEO ulteriori € 454.271.

**Tutto ciò premesso e considerato, si stabilisce quanto segue.**

**Art. 1 – Modalità e requisiti di ammissione alla procedura di selezione**

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. al 31/12 dell'anno precedente la decorrenza delle PEO, aver maturato 2 anni di servizio effettivo presso l'Università degli Studi di Pavia nella posizione economica immediatamente inferiore.

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

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 stanziare fino all'anno 2019 sono pari ad euro 417.150 , le risorse destinate nell'accordo 2019 per l'anno 2020 sono pari ad euro 454.271.

Viene prioritariamente definita nella seguente tabella, la percentuale di PEO per Categoria per ognuno dei due anni, in modo da attribuire un peso maggiore alle categorie meno elevate.



UNIVERSITÀ DI PAVIA  
Area Risorse Umane  
e Finanziarie

	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2019	Percentuale PEO degli aventi diritto in base alla categoria – anno 2020	Totale aventi diritto 2019-2020
B	65%	35%	100%
C	55%	45%	100%
D	40%	60%	100%
EP	30%	70%	100%
Totale	50%	50%	100%

Le percentuali in tabella sono da considerarsi indicative, in quanto l'effettiva distribuzione dovrà necessariamente tenere conto della capienza delle risorse stanziare per anno. In particolare nel caso non vi fosse capienza per tutte le percentuali segnalate, nel primo anno 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

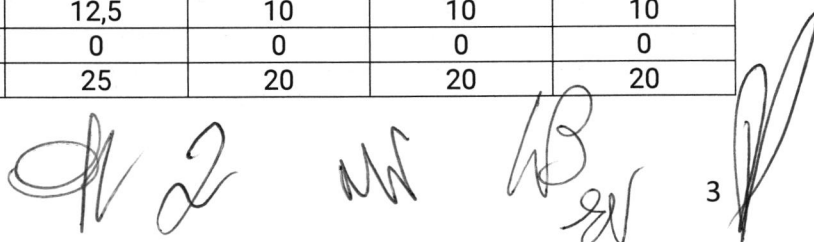
I criteri vengono precisati come segue.

**A) Formazione del personale:**

Verrà considerata solo la formazione (interna ed esterna) certificata e pertinente all'attività svolta al momento della selezione, effettuata negli ultimi cinque anni. 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





**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

**B) Arricchimento professionale:**

Sono valutate le esperienze lavorative che hanno previsto il riconoscimento di incarichi di responsabile gestionale e di incarichi specialist.

Il requisito è soddisfatto in presenza di almeno un incarico negli ultimi cinque anni.

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 anni	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 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 al 31/12 dell'anno precedente e l'anzianità di servizio nella posizione economica al 31/12 dell'anno precedente.

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

*[Handwritten signatures and marks]*



**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

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

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

Esempio:

assunzione in categoria D dal 1/1/2008

ultimo passaggio economico 1/1/2010

Anzianità di servizio 11 anni /  $15 * 9 = 6,6$

Anzianità di servizio nella posizione economica  $9/15*26 = 15,6$

Totale punteggio D) = 22,2

E) Titoli culturali e professionali

Saranno considerati i seguenti titoli:

- pubblicazioni di cui il candidato sia autore, coautore o curatore coerenti con l'attività svolta ad esclusione di poster, abstract, presentazioni power point
- titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria aventi valore legale, master, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, dottorati di ricerca

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	3	3	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**

Si definirà una graduatoria per ciascuna categoria in modo da garantire una distribuzione equa e al fine di confrontare i colleghi con lo stesso inquadramento.

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

Nel caso in cui all'esito della procedura selettiva si verificano economie nell'ambito delle singole categorie le somme complessivamente ottenute 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.