



ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

CRITERI GENERALI DI SELEZIONE

Anno 2022

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale

visti gli articoli 79 e 82 del CCNL relativo al quadriennio giuridico 2006 - 2009 (biennio economico 2006 - 2007) del personale del comparto Università, sottoscritto in data 16.10.2008;

visto l'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009;

visti gli articoli 63, 64, 65 e 66 del CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 19.04.2018;

viste le note del Ministro dell'Economia e delle Finanze, prot. n. 17635 del 27.02.2014, dell'ARAN prott. n. 12333 e n. 12334 dell'11.07.2014 e della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 63259 dell'11.11.2014 e prot. n. 203834 dell'11.09.2018, che hanno fornito indicazioni in merito alle progressioni economiche orizzontali (PEO);

ravvisata e condivisa l'opportunità di rinnovare, per l'anno 2021, nel rispetto dei parametri legali richiamati sopra, il testo dei criteri generali di selezione delle progressioni orizzontali

CONVENGONO

Art. 1

Programmazione delle progressioni

Le procedure di selezione per le progressioni orizzontali (PEO) all'interno delle categorie B, C, D, EP per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 79 comma 2) del CCNL 16.10.2008, saranno effettuate attenendosi ai criteri generali contenuti nel presente accordo.

Art. 2

Personale interessato

1. La selezione è riservata al personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Parma in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio alla data di emanazione del bando di selezione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Parma nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione;



- b) avere maturato, alla data del 31 dicembre 2021, due anni di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione (art. 79 CCNL 16.10.2008);
- c) non essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (art.82 CCNL 16.10.2008).
2. L'inquadramento decorre dal 1° gennaio 2022.
3. I requisiti di cui sopra devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno 2021 e devono essere gli stessi al momento della scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.
4. I candidati saranno ammessi alla procedura selettiva con riserva. L'Amministrazione potrà disporre in qualunque momento, con determina motivata del Direttore Generale, l'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti.
5. Il numero di progressioni orizzontali è definito in quote disponibili per le sottoindicate categorie e classi stipendiali in misura massima proporzionale rispetto ai possibili candidati che hanno maturato i requisiti di cui ai punti precedenti:

CATEGORIA	Quote	CATEGORIA	Quote
B2	2	D1	15
B3	2	D2	10
B4	2	D3	3
B5	5	D4	3
B6	1	D5	26
C1	30	D6	2
C2	10	D7	1
C3	3	EP1	8
C4	3	EP2	6
C5	20	EP5	3
C6	8	EP6	1
C7	4		

6. Esaurite le quote previste, le eventuali risorse ancora disponibili saranno sottoposte alla contrattazione.



Art. 3

Criteri generali di selezione

La selezione sarà effettuata dall'Amministrazione in coerenza con quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.10.2008 e dall'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009, secondo i seguenti criteri generali di selezione:

Indicatori	Categorie e punteggi massimi			
	B	C	D	EP
a) Formazione	20	20	20	20
b) Qualità della prestazione	20	25	30	35
c) Anzianità di servizio*	21	21	21	21
d) Anzianità nella posizione economica*	39	34	29	24
Totali	100	100	100	100

*Il computo totale dell'anzianità di servizio, nella categoria e nella posizione economica tiene conto, al netto degli interventi sospensivi della carriera, dei periodi di lavoro sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

a) **Formazione:** Si concorda di attribuire il punteggio massimo (20 punti) a tutti i dipendenti che abbiano frequentato un minimo di due corsi di formazione, di cui almeno uno obbligatorio (fra cui i corsi di educazione continua in medicina ECM e sulla sicurezza sui luoghi di lavoro ecc.), nel periodo compreso fra la data dell'ultimo inquadramento PEO fino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Coloro che, essendo stati convocati ad almeno due corsi, ne abbiano frequentato solo uno avranno diritto a 10 punti.

Non sono valutabili corsi/esami inerenti percorsi formativi/ordinamenti di corsi di studio. I responsabili delle strutture si impegnano a garantire principi di rotazione nell'accesso alla formazione del personale.

b) **Qualità della prestazione:** La valutazione delle prestazioni è ricavata d'ufficio dall'Amministrazione sulla base del Sistema di Valutazione della Performance dell'Ateneo. Il punteggio è calcolato sulla base della media della valutazione del solo comportamento organizzativo, ottenuto nel biennio precedente



a quello di riferimento. Il punteggio è articolato come sotto:

1	>di 70	100%
2	compreso fra 50-70	50%
3	<di 50	0%

Per il personale assunto a seguito di mobilità, proveniente da altro Ateneo, la valutazione della "Qualità della prestazione collettiva e individuale", è determinata presso l'Università degli Studi di Parma nel periodo di riferimento.

Nel caso di personale che abbia avuto la valutazione della propria performance "Non valutabile" in uno dei due anni presi in considerazione, viene tenuto valido il punteggio ottenuto nell'anno per cui ha avuto luogo la valutazione. Nel caso di personale che nell'intero biennio abbia avuto la valutazione della propria performance "Non valutabile", sarà considerata la valutazione ultima disponibile, a condizione che non sia già stata utilizzata per una precedente progressione orizzontale.

- c) **Anzianità di servizio:** è considerata d'ufficio l'anzianità di servizio prestato, senza essere incorsi nel biennio di riferimento in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e/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.

L'anzianità di servizio è calcolata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera e attribuendo 0,5 punti per ogni anno di anzianità per tutte le Categorie. Per i periodi inferiori ai dodici mesi, il valore sarà espresso in dodicesimi (per es.: per un'anzianità di cinque anni e cinque mesi, 2,5 punti per i cinque anni e 0,2 punti per i cinque mesi, per un totale di 2,7 punti).

Il servizio valutabile è quello prestato a tempo determinato e indeterminato presso l'Università degli Studi di Parma o presso altre pubbliche amministrazioni.

- d) **Anzianità nella posizione economica:** all'anzianità nella posizione economica, ricavata d'ufficio dall'Amministrazione, è applicato il coefficiente di cui alle tabelle sotto riportate.

Anzianità nella posizione economica	Moltiplicatore applicato nelle categorie B-C-D
Anni nella posizione attuale (primi due anni)	2
Anni nella posizione attuale (3° anno)	7
Anni nella posizione attuale (oltre il 3° anno)	13



Anzianità nella posizione economica	Moltiplicatore applicato nelle categorie EP
Anni nella posizione attuale (primi due anni)	2
Terzo anno nella posizione attuale	4
Quarto anno nella posizione attuale	7
Anni nella posizione attuale (oltre al quarto)	8

Per i periodi inferiori ai dodici mesi, sarà considerato valido il punteggio per l'anno nel quale il dipendente avrà svolto la propria attività lavorativa per almeno sei mesi e un giorno (equivalenti ad almeno 181 giorni) in quella categoria (per es.: se oltre ai primi due anni il dipendente avesse svolto nella stessa categoria 200 giorni di un terzo anno, il suo punteggio sarebbe uguale a 11, ovvero $2 \times 2 = 4 + 7 = 11$; se nello stesso esempio il dipendente avesse svolto nella stessa categoria 170 giorni di un terzo anno, il suo punteggio sarebbe uguale a 4, ovvero $2 \times 2 = 4 + 0 = 4$).

Art. 4

Procedura

1. La procedura di selezione è definita nell'apposito bando approvato con atto del Direttore Generale che verrà pubblicato on line sul portale di Ateneo.
2. La Commissione esaminatrice è nominata dal Direttore Generale ed è composta da tre membri più un segretario verbalizzante. La Commissione effettua la valutazione delle domande e dei titoli allegati e predispone un motivato verbale di approvazione della graduatoria.
3. La graduatoria è differenziata secondo le categorie contrattuali ed è predisposta dall'Amministrazione secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato per ciascun dipendente. La graduatoria è approvata con determina del Direttore Generale e successivamente pubblicata on line sul portale trasparenza. L'Amministrazione procede alla verifica dei dati autocertificati dai candidati ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 nei confronti dei vincitori delle selezioni. Qualora dal controllo sopra indicato emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, la progressione è annullata d'ufficio e sono avviate le procedure previste in relazione alle false attestazioni. La graduatoria esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili, che vengono definite e ripartite secondo i presenti criteri e quanto previsto e finalizzato nel C.C.I. di Ateneo.
4. I candidati saranno collocati nella graduatoria della propria categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo espresso fino a due decimali; a parità di punteggio avrà diritto di precedenza:
 - chi ha fatto meno progressioni economiche orizzontali nella categoria;
 - il più anziano anagraficamente.



5. Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.10.2008, gli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore saranno effettuati con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, inteso come anno di approvazione della graduatoria.
6. Il nuovo inquadramento determina l'azzeramento dei punteggi cumulati utilizzati ai fini della selezione, che non sono impiegabili in ulteriori progressioni con l'eccezione dell'anzianità di servizio.
7. Le parti si riservano di verificare il contenuto del presente accordo negli anni successivi. In mancanza di intervenute modifiche normative o contrattuali o di richieste di correzioni o integrazioni di una delle due parti, si procederà espresamente al rinnovo per l'anno successivo.

Parma, __ aprile 2022

Per la delegazione di Parte Pubblica:

Il Delegato del Rettore Prof. Enrico Gragnoli

Il Direttore Gen. Avv. Candeloro Bellantoni





La delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U.:

BARCHI Luca


BOZZETTI Mario


CAVAZZINI Giovanna

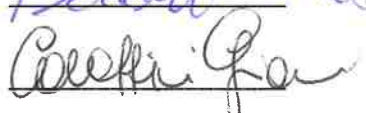
CECCATO Evelina


COMELLI Andrea


DELMAESTRO Sonja

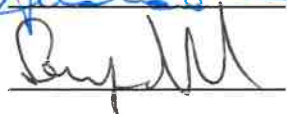




























FERRARI Simona

Simone Ferrari

GHILLANI Mario

Mario Ghillani

GHINELLI Marco

Marco Ghinelli

GIUDICE Giampietro

Giampietro Giudice

LOSPENNATO Umberto

Umberto Lospennato

TOTARO Lucia

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

BARBERA Salvatore
Sindacato FLC CGIL

Salvatore Barbera

DE FALCHI Roberta
Sindacato CISL - FSUR

Roberta De Falchi

MANINI Maurizio
Sindacato UIL - RUA

Maurizio Manini

NORI Vincenzo
Sindacato SNALS CONFSAL

Vincenzo Nori

GIUDICE GIAMPIETRO
Sindacato GILDA UNAMS

Giampietro Giudice

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]