



ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
CRITERI GENERALI DI SELEZIONE

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale

visti gli art. 23 e 52 del D.lgs. n. 150/2009;

visti gli articoli 8 e 81 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca relativo al periodo 2019-2021 sottoscritto in data 18.01.2024;

visto in particolare l'art. 86 del citato CCNL di comparto relativo alle progressioni economiche all'interno delle aree di inquadramento del personale tecnico amministrativo;

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 al numero di progressioni possibili;

ravvisata e condivisa l'opportunità di prevedere nuovi criteri generali di selezione per le progressioni all'interno delle aree di inquadramento del personale tecnico amministrativo;

CONVENGONO

Art. 1

Programmazione delle progressioni

1. Il presente accordo intende definire, d'intesa con la Delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 81, comma 3, lettera c) del CCNL di comparto sottoscritto in data 18.01.2024, i criteri di selezione necessari per le progressioni all'interno delle aree del personale tecnico amministrativo dell'Università di Parma di cui all'art. 86 dello stesso CCNL di comparto, al fine di riconoscere l'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e dalla qualità delle prestazioni individuali. Le procedure di selezione indette dall'Ateneo saranno effettuate attenendosi ai criteri generali contenuti nel presente accordo.
2. Tutte le cariche, professioni e titoli inerenti a funzioni nominate nell'accordo e declinate al maschile, sono da intendersi riferite al corrispondente termine di qualsiasi altro genere.

Art. 2

Personale interessato

1. Compatibilmente con le disponibilità finanziarie contrattate con le parti sindacali e destinate allo scopo, l'Amministrazione emana un bando per la selezione ai fini della progressione economica all'interno delle aree rivolto al personale in servizio presso l'Università di Parma in possesso dei seguenti requisiti:
 - essere in servizio, alla data di emanazione del bando di selezione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno di decorrenza previsto per la progressione economica presso l'Università di Parma nell'Area di inquadramento all'interno della quale si intende richiedere la progressione;
 - avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, tre anni di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (o determinato anche non continuativo) presso l'Ateneo (salvo il caso di mobilità tra Enti) nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione. Ai fini della verifica di detto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - 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;
 - non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica nell'area (ex art.86 c.2 lettera a) del CCNL vigente);
2. al fine della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
3. sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti, salvo quelli riferiti ad assenze la cui valutazione sia prevista da specifiche disposizioni normative;
4. I requisiti di cui sopra devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno che precede la selezione e devono essere gli stessi al momento della scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione prevista dal bando.

5. 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;
6. Il numero di differenziali stipendiali attribuiti nell'anno per ciascuna Area di inquadramento è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 81, comma 3, lettera d) del vigente CCNL di comparto ed è proporzionale e massimo rispetto alle disponibilità economiche a tal fine dedicate su base annuale e distintamente per le Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità. I differenziali stabiliti annualmente per ciascuna Area sono attribuiti previa costituzione di apposite graduatorie al termine della selezione;
7. Ai sensi dell'art. 86, comma 3 del CCNL di comparto, gli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore saranno attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo relativo alle progressioni all'interno delle aree;

Art. 3

Criteri generali di selezione

- 1- Le graduatorie saranno costituite per ciascuna Area recependo i criteri di attribuzione dei punteggi di cui all'art. 86, comma 2, lettera e) del CCNL 18.01.2024 così definiti:

	Criterio	Area Operatori	Area Collaboratori	Area Funzionari	Area EP
1	Valutazione individuale	40 max	40 max	40 max	40 max
2a	Esperienza professionale maturata: anzianità nella posizione economica	20 max	20 max	20 max	20 max
2b	Esperienza professionale maturata: anzianità di servizio	20 max	20 max	20 max	20 max
3	Capacità professionali acquisite	20 max	20 max	20 max	20 max
	Punteggio finale massimo:	100	100	100	100

- 2 I dati relativi alla valutazione individuale, all'esperienza professionale maturata e alle capacità professionali acquisite, con l'esclusione di percorsi formativi non obbligatori, sono ricavati d'ufficio dall'Amministrazione;

- 3 La valutazione avverrà sulla base dei criteri articolati secondo quanto previsto dall'art.4 del presente dispositivo;
- 4 Le graduatorie, distinte per Area, saranno costituite sulla base della somma dei punteggi attribuibili per ciascun criterio ad ogni dipendente appartenente a ciascuna Area in possesso dei requisiti validi per l'accesso alla selezione;
- 5 Ai sensi di quanto previsto dall'art. 86, comma 2, lettera f) del CCNL di comparto, al personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di inquadramento da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio relativo al criterio dell'anzianità di servizio, fermo restando il limite massimo individuale attribuibile;
- 6 In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza al candidato che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di inquadramento da più di sei anni, quindi a quello con maggiore anzianità di servizio nell'Area di inquadramento e ulteriormente a quello di maggiore età anagrafica;
- 7 A conclusione della procedura selettiva, eventuali importi residui non sufficienti a coprire un ulteriore differenziale stipendiale saranno accantonati per finanziare la successiva tornata di progressioni economiche.

Art. 4

Articolazione dei criteri

1. **Valutazione individuale:** per valutazione individuale si intende la valutazione del comportamento organizzativo effettuata annualmente secondo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ateneo. Ai sensi di quanto riportato dall'art. 86 c. 2 lettera d) punto 1. del CCNL vigente, il criterio in oggetto deve prendere in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali del personale. Considerato che il "Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2024" per quanto concerne la valutazione del comportamento organizzativo è stato modificato in via sperimentale e che, a seguito di tale modifica, le valutazioni del comportamento organizzativo per l'anno 2024 seguono una metodologia differente da quella dei due anni precedenti, le parti concordano di calcolare il punteggio del criterio "valutazione individuale" secondo la metodologia di seguito specificata, nel rispetto della valorizzazione di due terzi relativamente agli anni 2022-2023 e di un terzo per l'anno 2024.

Anni 2022-2023 :

per il biennio 2022 e 2023 si procede al calcolo della media aritmetica delle valutazioni espresse in centesimi moltiplicando poi tale valore per il punteggio massimo attribuibile per i due anni (pari ai 2/3 di 40 punti e cioè 26,7 punti).

Esempio:

valutazione anno 2022 94/100

Valutazione anno 2023 97/100

Media aritmetica= 95,5/100

Punteggio= 26,7 *95,5/100 = 25,5

Anno 2024:

la valutazione ottenuta nell'annualità 2024 sulla base di quanto stabilito nel SMVP anno 2024 (si veda par. 4.3.3) è stata ricondotta ai seguenti 4 valori: 100, 95, 70 e 30. Per tale annualità il punteggio attribuito ai fini delle PEA (che corrisponde ad 1/3 del punteggio complessivo sopra riportato) è calcolato secondo la seguite tabella:

Valutazione anno 2024	Punteggio assegnato (1/3 del punteggio complessivo)
100	13,3 (1/3 di 40)
95	12 (1/3 di 36)
70	10,7 (1/3 di 32)
30	9,3 (1/3 di 28)

Il punteggio complessivo del criterio "Valutazione individuale" per la PEA sarà dato dalla somma dei punteggi ottenuti.

Nel caso di personale che abbia avuto la valutazione della propria performance "Non valutabile" in uno o due dei tre anni presi in considerazione, viene tenuto valido il punteggio ottenuto negli anni rimanenti. Nel caso di personale che nell'intero triennio 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.

2. **Esperienza professionale maturata.** Viene valutata l'anzianità nella posizione economica maturata dalla decorrenza dell'ultima progressione economica attribuita nell'Area di

appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione. Viene inoltre considerata l'anzianità di servizio complessivamente prestato. Per entrambi i fattori (anzianità nella posizione economica e anzianità di servizio) il punteggio massimo previsto per ogni Area di appartenenza sarà di 20 punti.

A) Anzianità nella posizione economica: all'anzianità nella posizione economica, ricavata d'ufficio dall'Amministrazione, sono attribuiti i punteggi massimi di cui alla tabella sotto riportata, proporzionati al periodo effettivo di anzianità espresso in dodicesimi:

Anzianità nella posizione economica	Punteggio max
Primi 3 anni	0
Da 3 anni e 1 giorno fino a 4 anni	4
Da 4 anni e 1 giorno fino a 5 anni	11
Da 5 anni e 1 giorno fino a 6 anni	18
Da 6 anni e 1 giorno	20

B) Anzianità di servizio: l'anzianità di servizio è calcolata con l'esclusione degli eventi che interrompono la carriera (Art. 2, comma 3) e attribuendo 0,5 punti per ogni anno di anzianità per tutte le Aree. 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 indeterminato e determinato presso l'Università dei Parma o presso altra pubblica amministrazione.

3. **Capacità professionali acquisite.** le capacità professionali acquisite attraverso percorsi formativi (art. 86, comma 2, lettera d, punto 3 – CCNL di comparto) computati come da tabella seguente:

Percorsi formativi	Punteggio
Dipendente con almeno due corsi di formazione obbligatori, frequentati nel corso dell'ultimo triennio	10 punti
Dipendente con un numero di corsi di formazione obbligatori pari a quattro nel corso dell'ultimo triennio	15 punti
Dipendente con un numero di corsi di formazione obbligatori superior a quattro nel corso dell'ultimo triennio	20 punti

Art. 5

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 Aree di inquadramento 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 Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo;
4. I candidati saranno collocati nella graduatoria della propria categoria secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo espresso fino a due decimali e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, comma 5;
5. 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;
6. Il presente accordo mantiene la sua efficacia fino all'eventuale intervenire di modifiche normative o contrattuali che ne richiedano l'aggiornamento o fino a quando una delle due parti non faccia richiesta motivata di correzioni o integrazioni.

Parma, 25 giugno 2025

Per la delegazione di Parte Pubblica:

Il Delegato del Rettore Prof. Enrico Gragnoli _____

Il Direttore Gen.Avv. Caneloro Bellantoni _____

La delegazione di Parte Sindacale:

- R.S.U.:

BARCHI Luca _____

BOZZETTI Mario _____

BUFFETTI Sara _____

CAVOZZI Cristian _____

CECCATO Evelina _____

DI MARCO Giulietta _____

GHILLANI Mario _____

GHINELLI Marco _____

MALLAMO Domenico _____

SCHIANCHI Pietro _____

SFAMURRI Carla _____

ZILIOTTI Matteo _____

Per le Strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto:

BARBERA Salvatore

Sindacato FLC CGIL

DE FALCHI Roberta

Sindacato CISL - FSUR

NORI Vincenzo

Sindacato SNALS CONFSAL

GIUDICE Giampietro

Sindacato GILDA UNAMS

GHINELLI Rocco

Associazione Prof. Sindacale ANIEF
