



**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE PROFESSIONALI
DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**
Regime transitorio ex art. 92 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021

Articolo 1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure valutative per le progressioni tra le Aree professionali del personale tecnico amministrativo previste dall'art. 92, commi 5, 6 e 7, del C.C.N.L. Comparto "Istruzione e Ricerca", periodo 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, attivabili, salvo proroghe, esclusivamente durante la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026.
2. Per "progressione tra Aree" si intende il passaggio dei/delle dipendenti dalla propria area professionale di inquadramento all'area professionale immediatamente superiore, nell'ambito della classificazione del personale prevista dalla legge e dai CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.
3. Le procedure disciplinate dal presente Regolamento sono riservate al personale tecnico-amministrativo, appartenente alle Aree professionali degli Operatori e dei Collaboratori in servizio presso l'Università di Parma, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La disciplina transitoria dettata dal presente regolamento non si applica alle procedure per le progressioni dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate professionalità.

Articolo 2 - Programmazione e limiti

1. È facoltà dell'Università di Parma prevedere, negli atti di programmazione del fabbisogno del personale, l'attivazione delle progressioni tra le Aree con le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento, al fine di attivare un sistema di progressione di carriera in grado di valorizzare le professionalità, l'esperienza e le conoscenze acquisite dal personale in servizio, nonché le competenze atte a svolgere le attività previste dall'area superiore.
2. Il numero massimo di posti riservati alla progressione verticale non può superare il 50% dei posti previsti per l'accesso dall'esterno per ciascuna area nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dell'equilibrio finanziario di bilancio. Le progressioni di cui al presente regolamento, effettuate in applicazione dell'art. 92, comma 5, del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Articolo 3 - Indizione della procedura valutativa

1. Le procedure valutative per le progressioni tra le Aree professionali sono indette mediante apposito bando emanato con Determina del Direttore Generale e pubblicato sull'albo on-line e sul sito istituzionale di Ateneo per almeno 15 giorni.
2. Il bando indica:



- il numero di posti disponibili per ciascuna Area e settore professionale;
- i requisiti richiesti per l'ammissione alla procedura;
- il termine e le modalità di presentazione delle domande;
- le modalità di individuazione e nomina della Commissione valutatrice;
- i criteri di valutazione ed i punteggi attribuibili;
- le cause di esclusione dalla procedura;
- le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali;
- ogni altro elemento ritenuto utile o necessario.

3. Il bando individua, altresì, ai sensi della Legge 241/1990, il Responsabile del procedimento, che ne assicura il corretto svolgimento nel rispetto della normativa vigente, ad eccezione degli adempimenti di competenza della Commissione valutatrice.

Articolo 4 - Requisiti di partecipazione

1. Ai fini dell'ammissione alle procedure valutative indette ai sensi del presente regolamento, i/le candidati/e, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande indicato nel bando, devono essere in possesso, a pena di esclusione, dei seguenti requisiti:
- a) essere **dipendenti dell'Università di Parma in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**;
 - b) essere **inquadrati nell'Area professionale immediatamente inferiore a quella per la quale si partecipa e nel medesimo settore professionale**;
 - c) **non essere incorso, nei due anni precedenti** alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura valutativa fissato nel bando, **in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto nell'ipotesi di insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati**, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001;
 - d) **non avere subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione**;
 - e) essere in possesso dei seguenti **requisiti ai sensi dell'Allegato H – Tabella di corrispondenza di cui all'art. 92 per il personale Università - del C.C.N.L. del personale del comparto Istruzione e Ricerca**, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024:

| Progressione di Area | Requisiti |
|---|---|
| da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori | <ul style="list-style-type: none">• diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; <p><i>oppure</i></p> <ul style="list-style-type: none">• assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione |

| | |
|--|---|
| <p>da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari</p> | <ul style="list-style-type: none"> • laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema classificazione <p><i>oppure</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione |
|--|---|

Saranno considerati, ai fini del computo dell'esperienza maturata indicata nella sopra citata tabella, anche i periodi di servizio prestati presso altre Pubbliche Amministrazioni, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, purché nell'Area o equivalente categoria del precedente sistema di classificazione.

Il periodo di esperienza nell'Area e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione deve essere interamente maturato entro la data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura.

Nel calcolo del periodo di esperienza maturata:

- l'anno intero viene considerato pari a 365 giorni, il mese intero pari a 30 giorni e le frazioni superiori a 15 giorni sono arrotondate al mese intero;
- non vengono considerati i periodi di aspettativa e/o congedo che, ai sensi di disposizione normativa o contrattuale, non sono utili ai fini della anzianità di servizio;
- gli anni indicati nella tabella (5, 8 o 10 anni) possono anche non essere consecutivi.

2. I candidati sono ammessi con riserva. L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti comporta l'esclusione dalla procedura, in ogni fase del procedimento, disposta con motivato provvedimento del Direttore Generale e notificata all'interessato/a secondo quanto prescritto dal bando.

Articolo 5 – Commissione valutatrice

1. La Commissione valutatrice è nominata, secondo criteri di trasparenza e imparzialità, con provvedimento del Direttore Generale, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande da parte dei candidati.
2. La Commissione valutatrice è formata da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente, scelti tra docenti, dirigenti e/o personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo o tra soggetti esterni che siano esperti di provata competenza nelle materie oggetto della procedura valutativa. Almeno un terzo dei posti di componente della commissione, salva motivata impossibilità, è riservato al genere femminile, in conformità all'articolo 57 del D. Lgs n. 165/2001. Se scelti tra il personale tecnico-amministrativo, i componenti devono essere inquadrati in un'area professionale almeno pari a quella dei Funzionari.
3. La Commissione è coadiuvata da un segretario verbalizzante scelto tra il personale tecnico amministrativo inquadrato in un'area professionale non inferiore a quella dei collaboratori.
4. Non possono far parte della Commissione valutatrice:

- i componenti degli organi di governo dell'Università di Parma;
- coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- coloro che si trovano in una delle situazioni per le quali è previsto l'obbligo di astensione ai sensi della normativa vigente.

Articolo 6 – Criteri di valutazione

- La valutazione dei/delle candidati/e si basa sulla competenza comunque acquisita, tesa a valutare la professionalità delle persone, e avviene sulla base dei seguenti criteri, a ciascuno dei quali è attribuito un peso percentuale non inferiore al 25 %, tenuto conto che il punteggio massimo attribuibile a ciascun/a candidato/a è pari a n. **100 punti**:

| Criterio di valutazione | Peso | Punteggio max attribuibile |
|---|-------------|----------------------------|
| A) esperienza maturata nell'area di provenienza e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione | 50 % | 50,00 punti |
| B) titolo di studio | 25 % | 25,00 punti |
| C) competenze professionali | 25 % | 25,00 punti |

Il punteggio finale di ciascun/a candidato/a è ottenuto dalla somma dei punteggi riportati dal/dalla medesimo/a su ciascuno dei tre criteri, come meglio specificati nei successivi commi, espressi fino a 2 posizioni decimali, oltre le quali la Commissione procederà ad arrotondare per difetto o eccesso.

- Per “**esperienza maturata nell'area di provenienza e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione**” si intende il percorso lavorativo svolto e desumibile attraverso la valutazione dei seguenti sotto-criteri:

| ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA | | |
|--|--|---|
| A.1) | Anzianità di servizio: <ul style="list-style-type: none"> - si intende l'anzianità di servizio maturata, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato presso l'Università di Parma o altra Pubblica Amministrazione nell'Area professionale o categoria equivalente immediatamente inferiore a quella per la quale il/la candidato/a concorre - l'anzianità è espressa in mesi; frazioni superiori a 15 giorni equivalgono a 1 mese - un mese equivale a 0,11 punti per anzianità maturata presso l'Università di Parma - un mese equivale a 0,05 punti per anzianità maturata presso altra pubblica amministrazione | Punteggio max attribuibile 43,00 punti |

| | | | | | | | | |
|--------------------|---|--|--------------------|-------------|-------------|--------------|------------------|-------------------|
| A.2) | Performance complessiva media dell'ultimo quinquennio: | Punteggio max attribuibile 7,00 punti | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none">- per performance complessiva si intende la media ponderata della valutazione del comportamento organizzativo e della performance organizzativa effettuata annualmente secondo il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dall’Ateneo;- il punteggio correlato al valore medio della performance complessiva del triennio è così attribuito: | | | | | | | |
| | <table><tr><td>Performance</td><td>tra 50 e 70</td><td>tra 71 e 90</td><td>tra 91 e 100</td></tr><tr><td>Punteggio</td><td>1,00 punto</td><td>4,00 punti</td><td>7,00 punti</td></tr></table> | | Performance | tra 50 e 70 | tra 71 e 90 | tra 91 e 100 | Punteggio | 1,00 punto |
| Performance | tra 50 e 70 | tra 71 e 90 | tra 91 e 100 | | | | | |
| Punteggio | 1,00 punto | 4,00 punti | 7,00 punti | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none">- nel caso in cui, nel quinquennio da considerare, fossero presenti uno o più anni in cui la performance non sia risultata valutabile, per calcolare la performance complessiva media si terrà conto dei primi cinque anni utili. | | | | | | | |

Il punteggio massimo attribuibile a ciascun /a candidato/ a per la valutazione del criterio di cui al presente comma è pari a **50,00 punti**.

3. Per l'attribuzione dei punteggi nell'ambito del criterio "**titolo di studio**" si intendono, esclusivamente, i titoli di studio indicati nelle tabelle seguenti o titoli ad essi dichiarati equivalenti. Il punteggio massimo attribuibile a ciascun /a candidato/ a per la valutazione del criterio di cui al presente comma è pari a **25,00 punti**.

Progressione da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori

| | TITOLO DI STUDIO | Punteggio |
|----------|--|--------------------|
| 1 | Titolo di studio richiesto quale requisito di ammissione (come indicato all'art. 4, comma 1 lettera e) | 20,00 punti |
| 2 | Laurea triennale | 0,5 punti |
| 3 | Laurea magistrale o vecchio ord. | 1,00 punto |
| 4 | Master I° livello | 0,5 punti |
| | Master II° livello | 0,5 punti |
| 5 | Dottorato di Ricerca | 1,25 punto |
| 6 | Diploma di Specializzazione | 1,25 punti |

Progressione da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari

| | TITOLO DI STUDIO | Punteggio |
|----------|--|--------------------|
| 1 | Titolo di studio richiesto quale requisito di ammissione (come indicato all'art. 4, comma 1 lettera e) | 20,00 punti |
| 2 | Master I° livello | 0,5 punti |
| 3 | Master II° livello | 0,5 punti |
| 4 | Dottorato di Ricerca | 2,00 punti |
| 5 | Diploma di Specializzazione | 2,00 punti |

4. Per “competenze professionali” si intendono:

| COMPETENZE PROFESSIONALI | | |
|--------------------------|---|--|
| C.1) | Professionalità acquisita Si intende la professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'Università di Parma, desumibile dall'attribuzione, con formale provvedimento, di un incarico conferito ai sensi del CCNL di comparto, dei contratti collettivi integrativi o dalle Linee Generali di Organizzazione dell'Ateneo. E' valorizzata con il punteggio massimo un solo incarico, formalmente assegnato, di durata di almeno 365 giorni (un anno), assorbendo, quindi, altri eventuali e/o ulteriori atti di conferimento. Non saranno pertanto presi in considerazione eventuali doppi incarichi. | Punteggio attribuibile 5,00 punti |
| C.2) | a) Abilitazione professionale conseguita mediante superamento di esame di stato, ulteriore a quelle eventualmente richieste come requisito di accesso. 2,00 punti complessivi. b) Idoneità conseguita in procedure pubbliche bandite dall'Università di Parma con graduatoria vigente in area professionale superiore rispetto all'Area di inquadramento del candidato. 3,00 punti complessivi | Punteggio max attribuibile 5,00 punti |
| C.3) | Competenze informatiche acquisite nei 10 anni precedenti a quello di indizione del bando e certificate da ente accreditato, previo superamento di un esame finale. 0,50 punti per ogni attestato/certificazione | Punteggio max attribuibile 3,00 punti |
| C.4) | Competenze linguistiche acquisite nei 10 precedenti a quello di indizione del bando e certificate da ente accreditato, previo superamento di un esame finale. 0,50 punti per ogni attestato/certificazione | Punteggio max attribuibile 5,00 punti |
| C.5) | Corsi di formazione con valutazione finale e rilascio di relativo attestato, svolto dal/la candidato/a, nei 5 anni precedenti a quello di indizione del bando, nell'ambito dei percorsi formativi organizzati e/o autorizzati dall'Università di Parma. 0,50 punti per ogni attestato/certificazione | Punteggio max attribuibile 7,00 punti |

Il punteggio massimo attribuibile a ciascun /a candidato/ a per la valutazione del criterio di cui al presente comma è pari a **25,00 punti**.

Articolo 7 – Formazione della graduatoria e approvazione degli atti



1. La Commissione valutatrice, al termine della procedura valutativa, provvede alla formazione della graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun/a candidato/a. A parità di punteggio, precede in graduatoria il candidato che abbia una maggiore anzianità di servizio nei ruoli dell'Ateneo. In caso di ulteriore parità, precede, in graduatoria, il candidato di più giovane età.
2. Sono dichiarati vincitori i/le candidati/e utilmente collocati/e in graduatoria nei limiti dei posti complessivamente messi a bando per ciascuna Area e Settore professionale di destinazione.
3. Accertata la regolarità formale dei lavori della Commissione valutatrice da parte del/della Responsabile del procedimento, la graduatoria è approvata con provvedimento del Direttore Generale ed è pubblicata sull'Albo on-line e sul sito istituzionale di Ateneo. Dalla data di pubblicazione decorre il termine per eventuali impugnative.
4. La graduatoria non dà luogo a idoneità, ha valore solo per la relativa procedura valutativa e può essere utilizzata esclusivamente per ricoprire i posti messi a bando, senza possibilità alcuna di ulteriori o futuri scorrimenti.

Articolo 8 – Inquadramento dei vincitori e relativo trattamento economico

1. I vincitori della procedura valutativa sono chiamati a sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro con inquadramento nell'Area professionale immediatamente superiore a quella di provenienza.
2. I/le dipendenti che, a seguito dell'espletamento di una procedura valutativa, sono inquadrati nell'Area professionale superiore, non sono soggetti al periodo di prova.
3. Il passaggio all'Area professionale immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare previsto per la nuova Area dal vigente CCNL per il personale del Comparto Istruzione e Ricerca.
4. Qualora il trattamento economico fondamentale in godimento, acquisito per effetto di progressioni economiche orizzontali effettuate nella categoria di provenienza secondo il previgente sistema di classificazione del personale, risulti superiore al trattamento tabellare della nuova Area professionale, il/la dipendente ha diritto al mantenimento, a titolo di differenziale stipendiale, della differenza retributiva. La quota eventualmente mantenuta è riassorbita in caso di progressione economica effettuata all'interno della nuova Area.

Articolo 9 - Norme transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge in materia, nonché al CCNL per il personale del Comparto Istruzione e Ricerca vigente.