



albo n. 1427 prot. n. 72613  
del 28/10/2015

# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

Titolo VII	Classe I	Fascicolo
Prot. n. 72537	del 28.10.2015	
UOR SET27	CC	RPA FALLICA

Decreto n. 3881 /2015

## IL RETTORE

**VISTO** il “Regolamento per la progressione economica e verticale nel sistema di classificazione del personale Tecnico e Amministrativo dell’Università degli Studi di Palermo”, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 05.06.2001 e successivamente modificato in data 03.07.2002 e 29.12.2004;

**VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 13.10.2015 che ha modificato il sopra riportato Regolamento;

**CONSIDERATO** che, in base all’art. 11, comma 2, del vigente Statuto dell’Università degli Studi di Palermo emanato con il D.R. n. 2644 del 19.06.2012, entrato in vigore dal 24.07.2012 e, successivamente, modificato con il D.R. n. 2395 del 31.07.2013, i Regolamenti devono essere emanati con decreto del Rettore e pubblicati mediante affissione all’Albo Ufficiale di Ateneo e con le modalità previste dal Regolamento Generale d’Ateneo;

**CONSIDERATO** che l’art. 2, comma 1, del “Regolamento Generale d’Ateneo” emanato con il D.R. n. 5739 del 02.12.2008 e successivamente modificato con il D.R. n. 3721 del 15.11.2010, prevede la pubblicazione degli atti regolamentari sul sito web di Ateneo.

## DECRETA

**ART. 1** - Per quanto sopra esposto è emanato il nuovo “Regolamento per la Progressione Economica all’interno della categoria del personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario dell’Università degli Studi di Palermo”, come da testo allegato che fa parte integrante del presente decreto.

**ART. 2** - Il suddetto Regolamento unitamente al presente decreto sarà pubblicato mediante affissione all’Albo Ufficiale di Ateneo e sul sito web di Ateneo.

**ART. 3** - Il presente Regolamento sostituisce interamente il precedente “Regolamento per la progressione economica e verticale nel sistema di classificazione del personale Tecnico e Amministrativo dell’Università degli Studi di Palermo”, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 05.06.2001 e successivamente modificato in data 03.07.2002 e 29.12.2004, ed entrerà in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione.

IL RETTORE  
Roberto Lagalla



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

## **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO.**

### **Art. 1**

#### **Ambito e principi di applicazione**

1. Con il presente regolamento vengono disciplinate le procedure selettive di cui all'art.79 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università, per l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, delle posizioni economiche successive all'interno di ciascuna categoria.
2. Le procedure di selezione sono improntate ai principi di selettività, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 150 del 2009 e ai principi di imparzialità, trasparenza, economicità e celerità di espletamento.
3. Le procedure di cui al comma 1 sono riservate al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli studi di Palermo in servizio a tempo indeterminato, non collocato nelle fasce AOU di cui all'art.64 del sopra citato CCNL.

### **Art. 2**

#### **Risorse, Finalità e determinazione del numero delle progressioni**

1. I passaggi alle posizioni economiche superiori, secondo le scadenze stabilite dal CCNL in vigore, sono disposte nei limiti delle risorse finanziarie a ciò finalizzate dal Contratto Collettivo Nazionale e dal Contratto Integrativo, opportunamente accertate e vincolate con tale specifica destinazione.
2. Tali risorse sono destinate al finanziamento della progressione economica in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.
3. La ripartizione del fondo fra le diverse aree, categorie e posizioni economiche, avviene rapportando il peso del costo teorico delle stesse - rispetto al costo teorico complessivo, misurato sul numero di dipendenti che alla fine del biennio di riferimento risultino in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione e all'effettiva disponibilità del fondo stesso in modo da garantire una copertura quanto più omogenea di progressioni per ogni categoria ed area.

### **Art. 3**

#### **Avviso di selezione**

1. Le procedure selettive di cui al precedente art.1 sono indette con cadenza annuale con disposizione del Direttore Generale, nei limiti delle risorse e dei posti disponibili individuati secondo le modalità di cui al precedente art.2.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

2. La relativa disposizione è affissa all'albo ufficiale dell'Amministrazione e pubblicata nel sito web istituzionale.
3. Termini e modalità di partecipazione e di presentazione dell'istanza sono disciplinati dall'avviso di selezione.

## Art. 4

### Requisiti di partecipazione

1. Sono ammessi a partecipare alle procedure selettive i dipendenti di cui all'art.1 comma 3, che alla data prevista nell'avviso di selezione abbiano maturato, all'interno della categoria, due anni di effettivo servizio, nella posizione economica immediatamente inferiore.
2. A tal fine deve intendersi per servizio effettivo quello che presuppone, di regola, un'attività lavorativa effettivamente svolta che porti ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente.
3. Devono pertanto ritenersi esclusi eventuali periodi, ancorché retribuiti, in cui tale attività non venga effettivamente espletata. Non saranno quindi considerate utili, al fine del calcolo del servizio effettivo, le giornate di assenza ingiustificata dal servizio, i periodi di congedo e aspettativa richiesti ai sensi degli articoli 32, comma 1, e 37 del vigente CCNL, i congedi per formazione previsti dall'art. 5 della legge n. 53/2000 e di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42 del d.lgs n. 151 del 2001 nonché tutte le tipologie di assenza che la normativa e/o la disciplina contrattuale di riferimento non assimila a servizio effettivo.
4. Per i periodi di lavoro a tempo parziale il servizio effettivo sarà valutato in proporzione alla percentuale dell'attività lavorativa.
5. Non sono ammessi a partecipare i dipendenti che nel biennio di riferimento abbiano riportato sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto ed i candidati che abbiano conseguito nel biennio di riferimento una valutazione annua della performance inferiore alla sufficienza.
6. Il personale transitato per mobilità da altro Ateneo e/o Pubblica Amministrazione sarà ammesso alle procedure selettive qualora, alla data di decorrenza fissata dal bando, risulti in servizio presso l'Università degli Studi di Palermo e abbia maturato il requisito della anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore.
7. Il personale, in comando o distacco presso altro ente, può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali secondo le procedure previste dal presente regolamento.
8. A tal fine saranno concordate, con l'Amministrazione presso la quale il dipendente è in comando o distacco, le modalità per l'acquisizione delle valutazioni richieste per la partecipazione del dipendente interessato.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

## Art. 5 Procedure selettive

1. La selezione viene effettuata da una commissione composta da almeno 3 membri nominata con disposizione del Direttore Generale, presieduta da un dirigente e composta da personale amministrativo, tecnico o bibliotecario.
2. Non possono fare parte della predetta commissione i componenti degli Organi di Governo dell'università, coloro che ricoprono cariche politiche e che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali in analogia a quanto previsto dall'art. 35, comma 3, lettera e) del decreto legislativo n. 165/2001.
3. Non possono fare parte delle predette commissioni, ai sensi dell'art. 35bis del medesimo decreto, 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.

## Art. 6 Criteri di selezione

1. La selezione viene effettuata esclusivamente in relazione agli indicatori ponderati di cui al comma 2 dell'art. 82 del CCNL:
  - a. formazione certificata e pertinente;
  - b. arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;
  - c. qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;
  - d. anzianità di servizio prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi 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;
  - e. titoli culturali e professionali (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).
2. **La valutazione della formazione professionale** di cui al punto a) del precedente comma, riguarderà solo i crediti formativi e la partecipazione a corsi organizzati dall'amministrazione nonché quelli esterni autorizzati e validati dal Direttore Generale, ritenuti dalla commissione giudicatrice pertinenti all'area e alla categoria di appartenenza per i quali sia prevista una valutazione finale dell'apprendimento.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## AREA RISORSE UMANE SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

La valutazione sulla pertinenza del corso va effettuata in relazione alle mansioni previste dall'area professionale di appartenenza. Nel caso in cui nel periodo di riferimento sia intervenuto un cambio area, la valutazione della pertinenza dei titoli sarà effettuata in relazione alle diverse aree di inquadramento.

Verranno valutati i crediti formativi acquisiti nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si partecipa.

I corsi previsti dal piano annuale della formazione si considerano sempre pertinenti.

Sarà attribuito il punteggio di n. 1 credito formativo ogni 20 ore di corso, saranno valutate anche le frazioni di credito formativo riconducibili a corsi di formazione per i quali sia prevista una valutazione finale dell'apprendimento.

In fase di prima applicazione del presente regolamento, finché il dipendente non acquisisce la posizione economica superiore, sarà consentita la presentazione dei crediti formativi acquisiti nell'ultimo quinquennio decorrente dalla data di certificazione e che non siano stati utilizzati in precedenti procedure selettive.

**5. La valutazione relativa all'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa** di cui al punto b) del comma 1, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato, è rimessa ai Responsabili di struttura:

**Ai Direttori di Dipartimenti e Presidenti delle Scuole**, per il personale in servizio presso i Dipartimenti, le Scuole e le strutture ad essi assimilate, sentiti i Responsabili amministrativi delle predette strutture;

**Direttore Generale**, per il personale in servizio presso il Rettorato, la Direzione Generale ( e le relative strutture afferenti) e Poli territoriali decentrati, su proposta del personale di categoria EP eventualmente preposto alla struttura dove presta servizio il dipendente, nonché per i dipendenti che fruiscono di distacchi o aspettative per motivi sindacali ;

**Dirigenti** per il personale in servizio presso le strutture ricomprese in ciascuna Area su proposta del personale di categoria EP eventualmente preposto alla predetta struttura.

In caso di servizio prestato in più strutture l'attestazione dovrà essere prodotta dal responsabile della struttura nella quale il dipendente ha prestato maggior periodo di servizio. In caso di periodo di servizio equivalenti, dovrà essere prodotta attestazione da parte di ciascun responsabile.

Al fine di facilitare l'acquisizione del predetto indicatore e utilizzando la medesima procedura informatica utilizzata per la valutazione annuale della performance, verrà implementata un'apposita funzione di rilevazione.

Il personale transitato per mobilità dovrà produrre la scheda compilata e sottoscritta dal Dirigente preposto a tali adempimenti presso l'amministrazione di provenienza per il periodo di servizio prestato nella predetta amministrazione.

**6. La qualità delle prestazioni individuali** di cui al punto c) del comma 1, verrà effettuata d'ufficio, in base al risultato della valutazione della performance annuale e secondo le modalità fissate dall'avviso di selezione, diversificate per categoria.

Il personale transitato per mobilità dovrà produrre una scheda di valutazione della performance individuale, anche se basata su sistemi di valutazione differenti da quello in vigore presso questo Ateneo, dalla quale risulti una valutazione almeno sufficiente della performance.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

La scheda dovrà essere compilata e sottoscritta dal dirigente preposto a tali adempimenti presso l'amministrazione di provenienza per il periodo di servizio prestato nella predetta amministrazione. In caso di inesistenza di valutazione, mancata presentazione o di scheda riportante una valutazione insufficiente, il candidato sarà escluso dalla procedura.

**7. La valutazione dell'anzianità di servizio** prestato di cui al punto d) del comma 1, (senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi 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), verrà effettuata d'ufficio e il calcolo terrà conto del servizio complessivo prestato con rapporto di lavoro di tipo subordinato, anche a tempo determinato, intrattenuto presso l'Università degli Studi di Palermo e/o altre Pubbliche Amministrazioni. Il punteggio verrà attribuito in relazione agli anni e mesi di effettiva durata dei rapporti di lavoro.

**8. La valutazione dei titoli culturali e professionali** di cui al punto e) del comma 1, (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca,)

La valutazione dei titoli sarà effettuata tenendo conto dei titoli acquisiti nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si partecipa, ad esclusione di quelli previsti alla lettere f) ed g) del presente comma e, per le pubblicazioni di cui al comma c), per quelle di cui sia stato certificato il deposito o munite di regolare codice ISBN, ISSN o equivalente.

Saranno presi in considerazione:

- a) gli incarichi di cui agli artt. 75 e 91 del CCNL;
- b) gli incarichi, che non costituiscano specificazione dell'attività ordinaria, svolti dal dipendente nel periodo in esame, attribuiti dal Rettore, dal Direttore Generale, dai Dirigenti, dai Direttori di Dipartimento, dai Presidenti delle Scuole. Per la graduazione dei predetti incarichi, che sarà specificata nel dettaglio nell'avviso di selezione, si terrà conto del soggetto conferente – in relazione al carattere generale o particolare dell'attività correlata all'incarico stesso – della qualità della prestazione richiesta – in termini di assunzione di responsabilità – e della durata effettiva degli stessi, anche in deroga a quanto previsto dal secondo periodo del presente comma, qualora di durata pluriennale;
- c) le pubblicazioni pertinenti l'attività lavorativa;
- d) le attività di docenza. Saranno presi in considerazione anche incarichi di docenza svolti presso altri enti o organizzazioni pubbliche;
- e) la frequenza in convegni e seminari di studio se previsti dal Piano di Formazione d'Ateneo;
- f) i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, che verranno valutati con un punteggio graduato in relazione al livello di studi (diploma di secondo grado, laurea triennale, specialistica e laurea magistrale, corsi universitari di perfezionamento post-lauream, specializzazione universitaria post-laurea, dottorati di ricerca, master universitari post-lauream di primo e secondo livello).
- g) le abilitazioni professionali, se non previste per l'accesso alla categoria di appartenenza.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
SETTORE RECLUTAMENTO E SELEZIONI

## Art. 7

### Graduatorie di merito

1. Al termine dei lavori la commissione redige la graduatoria di merito dei candidati articolata per categoria ed area formulata secondo l'ordine decrescente della votazione complessiva riportata. Tale graduatoria viene pubblicata all'albo dell'università e nel sito web istituzionale.
2. Avverso la suddetta graduatoria il candidato può proporre opposizione entro 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della stessa.
3. Decorso tale termine, la commissione, esaminate le osservazioni presentate, redige la graduatoria definitiva che sarà approvata con provvedimento del Direttore Generale, tenuto conto delle eventuali priorità di cui al successivo comma.
4. In caso di parità di punteggio, la priorità in graduatoria sarà determinata, in ordine:
  - a) dall'aver ottenuto una valutazione annuale della performance riconducibile alla fascia "eccellente" per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive;
  - b) dalla maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;
  - c) dalla maggiore anzianità di servizio complessiva;
  - d) dalla maggiore anzianità anagrafica del dipendente.
5. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti messi a concorso i dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie di merito formate sulla base del punteggio complessivamente riportato.
6. Ai vincitori, con provvedimento formale dell'Amministrazione, verrà attribuita la posizione economica e giuridica immediatamente superiore a quella di partecipazione.

## Art. 8

### Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla disciplina contrattuale e normativa vigente per il personale tecnico amministrativo di comparto.
2. Il presente regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data del decreto rettorale di emanazione e esplica la sua efficacia a decorrere dalle procedure selettive aventi decorrenza 1° gennaio 2015.