

Posizione: **U.G.P.T.A.**
Titolo I/classe 10
Fascicolo n.
Oggetto: Regolamento di Ateneo Progressioni Economiche
Allegati n. 0

IL RETTORE

VISTO l'art. 9 del vigente Statuto di Ateneo, emanato con D.R. n. 645 del 17.10.2016;
VISTO il Regolamento di Ateneo recante norme in materia di Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), emanato con D.R. n. 942 del 28.10.2022;
VISTO il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2019-2021, siglato il 18.01.2024 ed in particolare l'art. 86;
VISTE le delibere del S.A e del C.d.A. nn. 108 e 112 del 24.07.2025 con cui è stata approvato il nuovo Regolamento recante norme in materia di Progressioni Economiche all'interno delle Aree (P.E.A.);

DECRETA

Per i motivi di cui alle premesse:

Art. 1) E' emanato il Regolamento di Ateneo recante norme in materia di Progressioni Economiche all'interno delle Aree (P.E.A.) allegato al presente decreto e di cui ne costituisce parte integrante.

Art. 2) Il predetto Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua emanazione ed è contestualmente pubblicato sul sito istituzionale dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli".

Art. 3) Dalla data di entrata in vigore del suddetto Regolamento, cessa di avere efficacia il Regolamento emanato con D.R. n. 942 del 28.10.2022.

Caserta,

Copia Conforme all'originale analogico
FIRMATO DIGITALMENTE DA RUSSO GIOVANNI
I: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DELLA CAMPANIA LUIGI VANVITELLI

IL RETTORE
(prof. Giovanni Francesco NICOLETTI)



sb



REGOLAMENTO RECANTE NORME IN MATERIA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Articolo 1

Definizione e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure selettive ai fini delle progressioni economiche all'interno delle Aree di Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", di seguito denominata Università, come individuato nel successivo comma 4.
2. La progressione economica all'interno di ciascuna area consiste nell'attribuzione al dipendente di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura annua lorda ed il numero massimo è individuata per ciascuna area dal vigente CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.
3. Le progressioni economiche all'interno delle Aree avvengono, in conformità alle modalità stabilite dal vigente CCNL di Comparto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area e del Settore professionale di appartenenza.
4. Le procedure sono riservate al personale in servizio presso l'Università con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Ai sensi dell'art. 178 co. 1 lett. c) del CCNL 2019/21, al personale di cui agli articoli 64, comma 1 e 66 comma 1 del CCNL 16/10/08 continuano ad applicarsi le disposizioni contrattuali vigenti; pertanto, non è ammesso a partecipare alle procedure per la progressione all'interno delle Aree il personale in godimento dei benefici assistenziali di cui all'art. 64 CCNL del 16/10/2008 e/o all'art. 31 DPR n. 761/79, fatto salvo quanto di seguito indicato.

Nelle more che l'Azienda Ospedaliera Universitaria si doti di proprie autonome strutture, è ammesso a partecipare alle procedure di cui al presente regolamento, pur se in godimento dei citati benefici assistenziali, il personale:

- in servizio presso gli Uffici dell'Ateneo e presso gli Uffici dell'Ateneo utilizzati transitoriamente anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria, nonché presso le Divisioni a cui afferiscono i predetti Uffici utilizzati transitoriamente dall'Azienda Ospedaliera Universitaria;
- in servizio presso i Dipartimenti Universitari dell'area medica, nei confronti del quale è disposta l'utilizzazione prevalentemente per le esigenze connesse all'attività universitaria dei Dipartimenti Universitari stessi, ad esclusione del personale dei settori professionali socio-sanitario e medico-odontoiatrico e socio-sanitario, in godimento dei benefici assistenziali di cui all'art. 64 CCNL del 16/10/2008 e/o all'art. 31 DPR n. 761/79.

Articolo 2

Finanziamento e passaggi

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori, Funzionarie e del Fondo risorse decentrate per l'Area EP, rispettivamente destinate a tale finalità. Il numero dei differenziali stipendiali per ciascuna area e settore professionale è definito annualmente in sede di contrattazione integrativa nei limiti delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità dei Fondi risorse decentrate di cui al comma 1.

2. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
3. La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo.

Articolo 3
Requisiti per l'ammissione alla selezione

1. Ai fini della partecipazione alle procedure selettive oggetto del presente Regolamento, gli interessati:

- devono essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso questo Ateneo alla data di scadenza della presentazione delle domande di partecipazione alla selezione;
- devono essere inquadrati nella medesima area e settore professionale per i quali si concorre;
- non devono aver beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area negli ultimi 3 (tre) anni; ai fini della verifica del predetto 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. In sede di contrattazione collettiva integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.
Al fine della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e/o congedo senza decorrenza dell'anzianità, fruiti dal dipendente secondo i vigenti contratti collettivi e/o le norme di legge;
- non devono aver avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g) del CCNL, al rimprovero scritto.

Articolo 4
Criteri generali per la selezione

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

CRITERI	PUNTEGGIO
A) Valutazione individuale: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	40%
B) Esperienza professionale maturata servizio prestato nell'area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione	40%
C) Capacità professionali acquisite mediante percorsi formativi certificati	20 %
Punteggio complessivo	100/100
D) Punteggio aggiuntivo: per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area di riferimento da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti B e C), pari a:	max punti 1,8

2. Di norma, saranno valutati i titoli dalla data di decorrenza delle ultime progressioni economiche attribuite al candidato nell'area di appartenenza o nella corrispondente

categoria del precedente sistema di classificazione fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della sottoscrizione definitiva del relativo contratto integrativo, fatta eccezione di quanto previsto per l'esperienza professionale maturata.

3. Al fine della progressione economica, qualora il dipendente che ha presentato domanda di partecipazione alla selezione abbia ottenuto un cambio d'area all'interno della medesima categoria di appartenenza nell'ambito del precedente sistema di classificazione ovvero un inquadramento in settore diverso in sede di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione del CCNL 2019/2021, saranno valutati l'esperienza professionale e i titoli maturati nella precedente area o settore.
4. Il possesso dei titoli dovrà essere comprovato da documentazione allegata alla domanda di partecipazione alla selezione, o autocertificato nella domanda stessa, secondo le vigenti disposizioni in materia e comunque allegando il documento di riconoscimento. I predetti titoli prodotti mediante autocertificazione dovranno contenere tutti i dati del titolo posseduto o dell'incarico ricoperto al fine di consentirne la valutazione alla Commissione; pertanto, laddove il candidato non abbia correttamente ed in modo completo documentato o autocertificato i titoli in domanda, secondo quanto indicato nei bandi di selezione, gli stessi non saranno valutati. Resta salva la possibilità per l'Amministrazione di procedere ad idonei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive in conformità al D.P.R. n. 445/2000.

1. La valutazione dei suddetti indicatori viene effettuata come di seguito riportato:

A) MEDIA VALUTAZIONE INDIVIDUALE (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione):

La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ateneo.

Al fine dell'attribuzione del punteggio relativo a tale indicatore, la Commissione acquisirà dai competenti Uffici le valutazioni indicate nelle relative schede per ciascuno dei candidati partecipanti alla selezione, riferite al triennio di riferimento della progressione.

Per l'attribuzione del punteggio corrispondente a tale voce, la Commissione procederà ad elaborare la media aritmetica dei punteggi in base alle valutazioni conseguite per ciascun anno **(e cioè somma del risultato annuale della valutazione individuale/3):**

VALUTAZIONE INDIVIDUALE	PUNTEGGIO Massimo 40
risultato tra 96 e 100: punti	40
risultato tra 76 e 95: punti	30
risultato tra 51 e 75: punti	20
risultato pari a 50: punti	0

Per il personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità la valutazione va intesa come media delle valutazioni conseguite per lo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 88 CCNL ricoperti nell'ultimo triennio.

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA

Ai fini dell'individuazione di un punteggio sintetico che descriva l'esperienza professionale maturata dal dipendente è valutabile il servizio prestato a decorrere dall'ultimo inquadramento nell'area o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione di appartenenza del candidato secondo le indicazioni riportate nella seguente tabella e non il servizio prestato nell'area o categorie inferiori.

Punteggio max raggiungibile	MASSIMO PUNTI 40
B1) numero di anni di servizio prestato presso l'Ateneo e/o altre Pubbliche Amministrazioni, anche a tempo determinato, a decorrere dall'ultimo formale ed effettivo inquadramento nell'area e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione e comunque fino a un massimo di 20 anni.	punti <u>1</u> per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi
B2) Il valore attribuito agli anni o frazioni di anni superiori a mesi 4 di servizio prestato dall'ultimo inquadramento nell'area con affidamento di incarico di posizione organizzativa o professionale o di specifiche responsabilità, attribuiti ai sensi dell'art. 91 del CCNL 16.10.2008 del comparto Università o degli artt. 87 e 117 del CCNL 18.01.2024 del comparto Istruzione e Ricerca, nonché con incarichi di particolare responsabilità conferiti dal Rettore o dal Direttore Generale, è ponderato per i seguenti coefficienti di complessità, previo confronto con le parti sindacali. Relativamente alla complessità dell'incarico per il personale delle Elevate Professionalità si fa riferimento alla tipologia di fascia nel cui ambito è ascrivito l'incarico affidato.	- <i>complessità alta</i> : 2,5 - <i>complessità media</i> : 2 - <i>complessità di base</i> : 1,5

C) CAPACITÀ PROFESSIONALI ACQUISITE MEDIANTE PERCORSI FORMATIVI CERTIFICATI di cui

Punteggio max raggiungibile	MASSIMO PUNTI 20, così suddivisi:
C1) Certificazioni linguistiche con attestato rilasciato da Ente certificatore di lingue straniere riconosciuto dal MUR e/o Certificazioni informatiche con attestato rilasciato da Ente accreditato (es. ECDL, Eipass, Cisco, Microsoft) e certificazioni bibliotecarie: massimo 6 punti ;	Fino a 2 punti per Ciascuna tipologia di certificazione
C2) Percorsi formativi organizzati dall'Ateneo e/o presso altri Atenei o Enti accreditati autorizzati dall'Ateneo, con superamento dell'esame finale, coerenti e attinenti con il settore per il quale si concorre conseguiti a decorrere dall'ultima progressione attribuita: massimo 14 punti ;	- Percorsi formativi di durata complessiva fino a n. 10 ore oppure n. 2 giorni: punti 0,50 - Percorsi formativi di durata complessiva da n. 11 a n. 20 ore oppure n. 4 giorni: punti 1 - Percorsi formativi di

durata complessiva di
oltre n. 20 ore oppure
oltre n. 4 giorni: **punti 2**

Articolo 5 **Selezione e bando**

1. La selezione, per soli titoli, è interna ed è indetta con decreto del Direttore Generale e può essere indetta in maniera unitaria per ciascuna area ovvero con riferimento a diversi settori professionali e/o professionalità anche corrispondenti a diverse strutture organizzative dell'Ateneo.
2. L'Amministrazione provvede a dare la massima diffusione, nell'ambito dell'Ateneo, al testo integrale della selezione mediante affissione all'Albo on line di Ateneo e mediante circolare indirizzata a tutte le strutture, previa informativa alle OO.SS. e RSU, nonché mediante pubblicazione sul sito web di Ateneo e a mezzo comunicazione per posta elettronica.
3. Il bando di selezione deve stabilire:
 - a) il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna area e/o settore professionale;
 - b) i requisiti soggettivi generali e particolari per l'ammissione alla procedura di selezione;
 - c) il termine e le modalità di presentazione delle domande di ammissione, dei titoli valutabili e del curriculum vitae;
 - d) i criteri di composizione della commissione;
 - e) i titoli valutabili e il punteggio massimo ad essi attribuibili;
 - f) i titoli che danno luogo alla preferenza a parità di merito, i termini e le modalità della loro presentazione;
 - g) criteri di formazione e le modalità di approvazione della graduatoria generale di merito;
 - h) i motivi di esclusione, che potrà essere effettuata in ogni fase del procedimento, con provvedimento motivato e notificato all'interessato secondo le modalità di legge (a titolo esemplificativo, candidati che abbiano inviato la domanda oltre i termini previsti; candidati che non abbiano firmato la domanda; candidati privi dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione e/o che abbiano omesso la dichiarazione del possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione)
 - j) il responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 5 della legge 241/90 e ss.mm.ii..
4. Le domande di ammissione alla selezione sono presentate mediante programma informatico. La data di invio delle domande è stabilita e comprovata dalla data di chiusura risultante dall'apposita procedura.

Articolo 6 **Commissioni**

1. Le Commissioni, che possono essere individuate per ciascuna area e/o settori professionali e/o professionalità messa a selezione, sono nominate con decreto del Direttore Generale e sono composte da un presidente, due componenti ed un segretario, da scegliersi tenuto conto della tipologia della selezione.
2. Nessuno dei componenti della Commissione valutatrice dovrà trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 11 del D.P.R. n. 487/1994 e succ. mod. ed intg. e/o di conflitto di interesse di cui al Codice etico e di comportamento dell'Ateneo emanato con DR n. 406 del 10.06.2020.
3. Le disposizioni direttoriali di nomina delle Commissioni esaminatrici sono pubblicate sull'Albo on line di Ateneo nonché nell'apposita sezione Amministrazione trasparente/concorsi.
4. La Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento definirà i criteri di attribuzione dei punteggi per i quali è indicato nel presente Regolamento un margine di apprezzamento.

Articolo 7
Formazione ed efficacia delle graduatorie

1. Conclusa la valutazione, le Commissioni elaborano gli elenchi dei dipendenti partecipanti alla selezione in ordine decrescente di punteggio, differenziati per ciascuna area e settore e trasmettono gli atti all'Ufficio del personale competente.

2. Le graduatorie saranno costituite sulla base della somma dei punteggi attribuiti per ciascun criterio ad ogni dipendente partecipante alla procedura selettiva.

A parità di punteggio la preferenza è determinata in base ai seguenti criteri in ordine di priorità, in riferimento alla selezione per la quale si concorre:

- maggiore anzianità di servizio nell'area o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
- maggiore anzianità di servizio presso l'Ateneo;
- maggiore età.

3. L'Amministrazione, accertata la regolarità della procedura, approva gli atti, formula le graduatorie finali di merito, distinte per ciascuna area e settore, e dichiara i vincitori con provvedimento del Direttore Generale.

Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in ciascuna graduatoria di area e settore, nei limiti dei posti messi a selezione ovvero delle risorse destinate a ciascuna area e settore.

4. Il suddetto provvedimento è pubblicato mediante affissione all'Albo on line di Ateneo e da tale data decorrono i termini per le eventuali impugnative.

5. Al predetto provvedimento sarà, altresì, assicurata la massima pubblicità mediante inserimento nel sito web dell'Università nella pagina dedicata alle selezioni per il personale T.A.

6. Successivamente all'emanazione del provvedimento di cui al comma 1 del presente articolo, si provvederà, con formale provvedimento, ad attribuire il differenziale stipendiale, a decorrere dalla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Articolo 8
Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si rinvia alla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.
2. Il presente Regolamento, emanato con Decreto del Rettore, entra in vigore il giorno successivo alla sua emanazione ed è contestualmente pubblicato sul sito istituzionale dell'Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli".
3. Il presente regolamento resta in vigore fino all'emanazione di nuove disposizioni normative e/o contrattuali che innovano la disciplina della materia trattata.