

Emanato con D.R. rep. N. 3017 del 23 dicembre 2022

## **REGOLAMENTO PER LE VALUTAZIONI COMPARATIVE AI FINI DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DELL'ATENEO AI SENSI DELL'ART. 52, COMMA 1 BIS DEL D.LGS. 165/2001**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e finalità**

1. Il presente regolamento disciplina l'applicazione nell'Università di Pavia delle progressioni verticali di cui all'art. 52, c.1-*bis*, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, perseguendo la valorizzazione del personale tecnico - amministrativo ed il riconoscimento del merito.
2. Le progressioni verticali avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
3. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo con contratti di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL Istruzione e Ricerca, appartenenti alla categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto della procedura.

### **Art. 2**

#### **Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa**

1. L'Ateneo nel Piano integrato di attività definisce la percentuale di posizioni disponibili, nei limiti stabiliti dalla legge, destinata alle progressioni di carriera del personale. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare il 50% delle posizioni disponibili.

### **Art. 3**

#### **Requisiti di accesso**

1. Per accedere alla procedura sono necessari i seguenti requisiti:
  - anzianità minima di 36 mesi nella categoria immediatamente inferiore;
  - assenza di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura;
  - possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno alla posizione oggetto della procedura.

### **Art. 4**

#### **Parametri di valutazione**

1. Ai fini della procedura comparativa ciascun candidato è valutato in 100/100 (cento centesimi) sui seguenti parametri:
  - valutazione conseguita dal dipendente con punteggio massimo pari a 20;

- formazione, competenze professionali e titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno con punteggio massimo pari a 20;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti con punteggio massimo pari a 20;
- colloquio attitudinale con punteggio massimo pari a 40.

## **Art. 5**

### **Modalità di assegnazione del punteggio**

1. I parametri indicati nell'articolo precedente sono così declinati:

a) *valutazione conseguita dal dipendente*: la media della valutazione dei comportamenti delle ultime tre valutazioni già concluse alla data di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione deve essere superiore al 50% e corrisponde ai seguenti punteggi:

- 10 punti: nel caso in cui la media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni sia inferiore alla media di struttura (ovvero del Servizio o Dipartimento; per i responsabili di struttura di 2° livello si considera l'Area);
- 20 punti: nel caso la media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni sia superiore o uguale alla media di struttura (ovvero del Servizio o Dipartimento; per i responsabili di struttura di 2° livello si considera l'Area).

2. Nel caso di dipendenti provenienti da altri atenei, la valutazione riferita al periodo necessario al raggiungimento dei tre anni utili dovrà risultare da apposita certificazione del responsabile dell'ateneo di provenienza da allegare alla domanda di partecipazione.

b) *il possesso di titoli formativi, competenze professionali e titoli di studio ulteriori, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria*: il punteggio massimo attribuibile è pari a 20 punti, come di seguito indicato

- fino a un massimo di 10 punti: per titoli di studio e abilitazione *attinenti* al profilo professionale oggetto della procedura che *non* siano condizione necessaria per l'accesso al posto, come da tabella dell'allegato 1;
- fino ad un massimo di 5 punti: per formazione specialistica effettuata negli ultimi 5 anni, inerente al profilo professionale richiesto;
- fino ad un massimo di 5 punti: per competenze professionali inerenti al profilo oggetto della procedura, acquisite a seguito di attività svolte e documentate, o comprovate da risultati (es. pubblicazioni), riferite agli ultimi 5 anni lavorativi.

c) *il numero e la tipologia di incarichi rivestiti*, attinenti al profilo oggetto della procedura e ricoperti negli ultimi 5 anni lavorativi.

- fino ad un massimo di 15 punti per gli incarichi interni così identificati: *incarichi specialistici* (4 punti per ogni anno), *altri incarichi formalizzati* (2 punti per ogni anno o per mandato) e *incarichi per responsabilità gestionale* (4 punti per Responsabile Unità Organizzativa Complessa e 6 punti per responsabilità gestionale di Servizio, Centro o Dipartimento per ogni anno);
- fino ad un massimo di 5 punti: per gli incarichi esterni ricoperti, attinenti e opportunamente documentati.

3. Tutti i candidati affronteranno un colloquio con una commissione nominata dal Direttore Generale per valutare l'attitudine a svolgere la mansione nello specifico contesto organizzativo e lavorativo. La commissione dovrà essere composta da tre componenti individuati tra: personale docente, tecnico - amministrativo di categoria superiore a quella messa a bando e/o personale esperto di organizzazione e selezione delle risorse

umane, anche esterno. Sarà nominato un segretario verbalizzante tra il personale tecnico - amministrativo almeno di categoria C. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 40 punti.

4. Al punteggio conseguito in applicazione dei parametri sopra indicati, in caso di sanzione disciplinare irrogata negli ultimi due anni antecedenti la data di scadenza del bando, verrà applicata la seguente decurtazione:

- rimprovero verbale: – 1 punto;
- rimprovero scritto: – 2 punti.

#### **Art. 6**

##### **Criteri di valutazione del colloquio**

1. Con riferimento alla complessità della categoria oggetto della progressione, il colloquio è volto ad esplorare il possesso e l'espressione di competenze professionali e trasversali richieste dal profilo professionale.

2. Gli ambiti da valutare verificano le seguenti competenze:

- cognitivo/attitudinale (ad esempio *problem solving* e pensiero critico/analitico, orientamento all'innovazione e al miglioramento, atteggiamento proattivo);
- metodologiche (ad esempio orientamento al risultato, tecniche di gestione del cambiamento);
- sociale/relazionale (ad esempio comunicazione e gestione delle relazioni interpersonali, negoziazione e gestione dei conflitti, gestione di un gruppo di lavoro e capacità di sviluppo e orientamento dei collaboratori).

#### **Art. 7**

##### **Graduatoria finale**

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, il candidato anagraficamente più giovane. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a bando, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie con valutazione superiore a 50 punti.

2. La graduatoria e le conseguenti nomine dei vincitori delle procedure di progressione verticale sono approvate con determinazione del Direttore Generale e utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a bando. La graduatoria potrà essere utilizzata solo in caso di mancata presa di servizio, cessazione o trasferimento del vincitore entro 9 mesi dall'approvazione atti.

#### **Art. 8**

##### **Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio al vigente regolamento per la disciplina dei concorsi per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'Università di Pavia.

## Allegato 1: Valorizzazione dei titoli

	<b>Posti categoria C</b>	<b>Posti categoria D</b>	<b>Posti categoria EP</b>
<b>Titolo di studio/Punteggio attribuito</b>	laurea triennale o diploma universitario triennale (DU): <i>punti 5</i>  diploma universitario biennale: <i>punti 4</i>	Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o laurea del previgente ordinamento universitario/ <i>punti 5</i>	
	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o Laurea del previgente ordinamento universitario / <i>punti 7</i>	dottorato di ricerca (DR)/ <i>punti 5</i>  scuola di specializzazione/ <i>punti 4</i>  master universitario di 1°/ <i>punti 3</i> o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <i>punti 4</i>	dottorato di ricerca (DR)/ <i>punti 5</i>  scuola di specializzazione/ <i>punti 4</i>  master universitario di 1°/ <i>punti 3</i> o 2° livello (D.M. 270/2004)/ <i>punti 4</i>
	dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) o Scuola di specializzazione / <i>punti 4</i>	Abilitazione all'esercizio professionale / <i>punti 4</i>	Abilitazione all'esercizio professionale qualora non sia un requisito d'accesso / <i>punti 3</i>
	seconda laurea triennale oltre a quella sopra considerata/ <i>punti 1</i>  seconda laurea specialistica o magistrale oltre a quelle già considerate, abilitazione all'esercizio professionale attinente/ <i>punti 2</i>	seconda laurea triennale (LT) / <i>punti 1</i>  seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o laurea del previgente ordinamento universitario / <i>punti 2</i>	seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o laurea del previgente ordinamento universitario / <i>punti 2</i>