

## REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI VERTICALI PREVISTE DALLE DISPOSIZIONI TRANSITORIE DI CUI ALL'ART. 74 CO. 5 LETT. C DEL CONTRATTO NAZIONALE

Provvedimento emanato con Decreto Rettorale in data 1/10/2001  
n. 269 del registro generale dell'Ateneo  
n. 4310 del registro interno dell'Ufficio

### IL RETTORE

VISTO l'art. 12 dello Statuto di Ateneo;

VISTO il D.L. n.165/01;

VISTO l'art. 74 co. 5 lett.c del CCNL 9.08.00;

VISTO l'art. 7 del citato CCNL;

VISTO il verbale dell'incontro di concertazione tra l'Amministrazione e le parti Sindacali del 25.07.2001;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 25.09.2001;

RITENUTA sussistere la necessità e l'urgenza di una immediata entrata in vigore del regolamento che si va a disporre;

DECRETA

È emanato, con efficacia immediata, il seguente "REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI VERTICALI PREVISTE DALLE DISPOSIZIONI TRANSITORIE DI CUI ALL'ART. 74 CO. 5 LETT. C DEL CONTRATTO NAZIONALE" così formulato:

### PRINCIPI GENERALI

Punto 1:

(Campo di applicazione)

L'Amministrazione, con il presente atto organizzativo, disciplina le modalità di espletamento delle procedure selettive per la progressione verticale del personale con un'anzianità di servizio di 5 anni nella ex qualifica alla data del 9.08.00, appartenente alle ex qualifiche V, VII ed VIII per il passaggio, rispettivamente, alle categorie C, D ed EP. Tali procedure vengono espletate in applicazione dell'art. 74 co. 5 lett. c del CCNL del 9.08.00.

Punto 2:

(Risorse disponibili)

Al fine della realizzazione delle procedure selettive e i conseguenti nuovi inquadramenti previsti è costituito un apposito fondo, secondo le modalità e i vincoli del CCNL.

In conformità alle prescrizioni di cui all'art. 74 co. 7, si è provveduto ad impegnare nel bilancio di Ateneo 2001 la somma di £ 473.000.000 lordo dipendente.

Il fondo è ripartito in tre parti uguali per le tre categorie. Gli eventuali risparmi relativi ad una categoria saranno destinati alle altre categorie.

Punto 3:

(Corsi di formazione)

L'Università di Bologna, nell'attuazione di una politica volta alla valorizzazione delle risorse umane presenti nella propria organizzazione, al riconoscimento delle professionalità e dell'esperienza acquisita, alla realizzazione di programmi di aggiornamento e riqualificazione e alla promozione di sistemi di formazione permanente, organizzerà corsi di formazione diretti al personale avente diritto a partecipare alle procedure descritte nel presente regolamento, aventi ad oggetto le materie su cui verteranno le prove delle procedure selettive.

Punto 4:

(Procedimento di selezione)

Le procedure selettive sono indette con un avviso emanato dal Dirigente del Personale.

Il bando viene:

- affisso nell'Albo Ufficiale dell'Amministrazione;
- inserito nel sito web dell'Università;
- inviato, con circolare, al personale interessato;
- comunicato, per informazione, alle OO.SS. ed RSU.

L'avviso deve indicare:

1. i requisiti soggettivi professionali richiesti;
2. i termini e le modalità di presentazione delle domande;

3. le modalità di selezione;
4. i titoli valutabili;
5. le materie su cui verteranno le prove e/o il colloquio;

**Punto 5:**

(Commissioni per la valutazione)

Le commissioni sono nominate con provvedimento del Dirigente del Personale nel rispetto delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

Le commissioni sono formate da esperti nelle materie attinenti alle professionalità richieste, da esperti nella selezione del personale, da esperti nella valutazione e nell'accertamento delle competenze, da dirigenti e quadri dell'Amministrazione.

Le commissioni inoltre sono affiancate da un segretario con funzioni di verbalizzazione a garanzia della trasparenza delle procedure.

**Punto 6:**

(Oggetto della valutazione)

La commissione, ai fini delle selezioni per le progressioni verticali, deve emettere un giudizio articolato, basato sulla valutazione dei seguenti indicatori :

- a) Verifica ed accertamento tramite colloqui e/o prove teorico-pratiche e/o attitudinali, delle competenze professionali (conoscenze e capacità);
- b) Valutazione dell'esperienza professionale risultante dal curriculum;
- c) Titoli culturali e professionali.

Si precisa che costituiscono titoli valutabili le idoneità conseguite nei concorsi per le ex qualifiche superiori.

Inoltre, ai fini del passaggio alle categorie C e D, costituiscono titoli valutabili le idoneità conseguite in concorsi rispettivamente per l'accesso alle ex qualifiche V e VII;

d) Anzianità di servizio senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto;

e) Credito derivante dall'esito positivo della valutazione nelle procedure selettive orizzontali: il personale che, pur avendo l'anzianità necessaria, non può ottenere la seconda progressione orizzontale in quanto, nella prima tornata, ha raggiunto una posizione apicale, potrà partecipare alle selezioni per la seconda progressione orizzontale ai soli fini di ottenere una valutazione che costituisce un titolo utile ai fini delle presenti progressioni verticali.

Tali indicatori avranno un peso differenziato a seconda della categoria di appartenenza. Il punteggio rilevante ai fini della graduatoria di merito è dato dalla somma dei punteggi ottenuti nelle valutazioni di ogni singolo indicatore.

**Punto 7:**

(Prove valutative)

La commissione dovrà verificare ed accertare le competenze professionali (conoscenze e capacità) tramite colloquio e/o prova attitudinale e/o teorico pratica (una o due).

In particolare:

	tipo di prova
per l'accesso alla categoria C	Colloquio
per l'accesso alla categoria D	Colloquio e una prova teorico-pratica
per l'accesso alla categoria EP	Colloquio e due prove teorico pratiche

Il mancato superamento della fase di verifica ed accertamento delle competenze professionali è preclusivo per ogni successiva valutazione.

La prova si intende superata se sia stato conseguito il punteggio minimo rispettivamente di 32/40, 36/45, 40/50.

**Punto 8:**

(Punteggio ottenuto)

Il punteggio complessivo da assegnare è ripartito come segue:

		da V a C	da VII a D	Da VIII ad EP
A	Verifica/accertamento tramite colloqui e/o prove teorico pratiche e/o attitudinali, delle competenze professionali	40 Punteggio minimo: 32/40	45 Punteggio minimo 36/45	50 Punteggio minimo 40/50

B	Valutazione dell'esperienza professionale risultante dal curriculum	10	20	30
C	Titoli culturali e professionali	10	10	10
D	Anzianità di servizio senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto	20	10	10
E	Credito: esito positivo della valutazione per il personale in posizione apicale	20	15	
		100	100	100

Nell'ambito dell'indicatore B l'aver ricoperto incarichi di responsabilità già formalizzati e rilevati ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione e di responsabilità per un minimo di tre anni nell'arco degli ultimi 5 anni di servizio 5 anni dà diritto al conseguimento del punteggio massimo previsto per il parametro stesso.

Nel caso di parità di punteggio, costituirà titolo preferenziale l'anzianità di servizio maturata alla data del 9.08.00.

La graduatoria è approvata con provvedimento del Dirigente del Personale.

Il provvedimento sarà affisso all'Albo dell'Ateneo, pubblicato sul sito web dell'Università ed è sottoposto alle stesse forme di pubblicità adottate per la diffusione dell'avviso dell'inizio delle procedure.

Il termine di 15 giorni per eventuali rilievi, da indirizzarsi al Dirigente del Personale, decorre dalla data di affissione al predetto albo.

Punto 9:

(Credito spendibile da parte del personale in posizione apicale)

Il personale in posizione economica apicale è ammesso a partecipare alla procedura prevista per la seconda tornata di progressione economica ai soli fini dell'acquisizione del credito previsto dalla tabella di cui al punto 7.

Il credito è acquisito solo se sia stata superata la soglia minima della tabella appena richiamata prevista per la seconda progressione economica.

Punto 10:

(Inquadramento nella categoria superiore)

L'inquadramento nella categoria superiore avverrà, sulla base della graduatoria di merito, nel limite delle risorse disponibili di cui al punto 2 del presente atto organizzativo.

L'inquadramento, come previsto dall'art. 74 co. 5 lett.c del CCNL, avrà decorrenza dal 31.12.2000.

Punto 11:

(Esclusione del periodo di prova)

Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive disciplinate nel presente regolamento non è sottoposto al periodo di prova.

Il presente decreto sarà inserito nella Raccolta Ufficiale dei Regolamenti dell'Università.

Bologna, 1 ottobre 2001

IL DIRIGENTE DEL PERSONALE

(f.to Dott.ssa Anna Maria Bazzocchi)

IL RETTORE

(f.to Prof. Pier Ugo Calzolari)