

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020
PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO INQUADRATO NELLE
CATEGORIE B, C, D ED EP**

Art. 1

Campo di applicazione e durata del presente CCI

1. Il presente contratto si applica al personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP, in servizio presso le Ripartizioni, gli uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, Scuole e Centri, fermo restando quanto previsto al successivo comma 2.
2. Esso non si applica, salvo quanto precisato in ciascun capo:
 - a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, destinatario di altro trattamento accessorio finanziato con un distinto fondo dell'Azienda stessa;
 - b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

Conformemente a quanto prescritto dall'art. 2 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019, il presente contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020 dei criteri di ripartizione, tra i vari istituti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui ai fondi ex artt. 63 e 65 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018 come certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Per quanto non previsto dal presente contratto e in quanto compatibile con i suoi contenuti, continuano a trovare applicazione il Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019 e i contratti collettivi integrativi ivi richiamati, nonché le disposizioni di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Capo I

Istituti economici per il personale inquadrato in categoria B, C e D

Art. 3

Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria B, C e D, come individuato al precedente articolo 1, punto 1, nei limiti delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D.

Art. 4

**Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D
ex art. 63 del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018**

Fondo anno 2020	Importo
Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D	€ 6.044.409,61, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione sulla componente integrativa

Art. 5

Destinazione delle risorse del fondo ex art. 63 CCNL 19.4.2018 anno 2020.

Per l'anno 2020 l'ammontare utilizzabile del fondo di cui al presente articolo, pari ad € **6.044.409,61**, oltre oneri a carico Ente, è ripartito tra i seguenti istituti:

Indennità ex art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005, come confermata dall'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018	€ 2.700.000,00
Bonus una tantum di incremento sulla suddetta indennità ex art. 41, per il periodo decorrente dall'11.3.2020 (data di attivazione del piano straordinario di lavoro agile in Ateneo) al 15.6.2020 (giorno antecedente al riavvio della fase 2, aggiornata giusto decreto DG n. 378 del 9.6.2020)	€ 556.042,76
Premi correlati alla performance organizzativa (art. 64, comma 2, lett. a) del CCNL 19.04.2018) - Importo pari al 44,78% delle risorse variabili, con esclusione delle lettere c), f) dell'art. 63, comma 3 (in adempimento all'art. 64, comma 3, del CCNL 19.04.2018, che fissa quale percentuale minima il 30% di tali risorse, nella fattispecie pari a € 322.880,38)	€ 481.940,00
Premi correlati alla performance individuale (art. 64, comma 2, lett. b) del CCNL 19.04.2018)	€ 599.450,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità (art. 64, comma 2, lett. c) del CCNL 19.04.2018)	€ 595.900,00
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale della categoria D con incarichi, formalmente conferiti dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore), secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008 (art. 64, comma 2, lett. d) del CCNL 19.04.2018)	€ 663.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D (art. 64, comma 2, lett. e) del CCNL 19.04.2018)	€ 408.190,49
Maggiorazione premi individuali ex art. 20 del CCNL 19.4.2018	€ 39.886,36

Art. 6

Indennità mensile

1. E' confermata, ai sensi del combinato disposto dell'art. 41, comma 4, del CCNL 27.01.2005 e dell'art. 64, comma 1 e comma 5, del CCNL 19.04.2018 la corresponsione dell'indennità accessoria mensile pari ad € 140,00 lordi, erogata per 12 mensilità.
2. Detta indennità mensile accessoria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa trasversali in Ateneo, definiti nel Piano Integrato 2020-2022; a tali obiettivi concorre tutto il personale tecnico-amministrativo, come individuato all'art. 1, punto 1).
3. Eccezionalmente per il solo anno 2020, ed in particolare per il periodo dall'11.3.2020 (data di attivazione del piano straordinario di lavoro agile in Ateneo, giusto decreto DG n. 186 del 10.3.2020) e fino al 15.6.2020 (giorno antecedente al riavvio della fase 2, aggiornata giusto decreto DG n. 378 del 9.6.2020), la somma di € **556.042,76** è destinata a compensare e premiare lo sforzo organizzativo di ciascun lavoratore che, nella fase emergenziale, ha consentito di assicurare, senza soluzione di continuità, sia in presenza che in modalità agile, i servizi dell'Ateneo in essere prima dell'insorgenza dello stato di emergenza.

A tal fine è prevista la corresponsione, entro il mese di dicembre 2020, di un importo pro capite forfettario, nella misura massima lorda pro capite di € **365,00**, a tutte le unità di personale tecnico-amministrativo che abbiano effettuato, nel periodo sopra indicato, attività lavorativa:

- a) in presenza presso i locali dell'Università,
- b) in modalità agile per l'intera giornata (codice SIRP 100) o per parte di essa (codice SIRP 67),
- c) in modalità mista (presenza/lavoro agile), da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti con una o più delle suddette modalità.

Il suddetto importo massimo lordo pari a € 365,00 è stato calcolato sulla base dei dati estratti dalla procedura di rilevazione delle presenze SIRP forniti dal Centro di Ateneo per i Servizi Informativi alla data del 30.7.2020 e potrà essere rideterminato in diminuzione in caso di incapienza della somma stanziata. Esso non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa in nessuna delle modalità suindicate perché assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.)

Ai fini della determinazione dell'importo spettante sarà utilizzato il rapporto tra i giorni di lavoro effettuati e quelli lavorabili (dal lunedì al venerdì oppure dal lunedì al sabato, in base al rispettivo profilo orario), nel periodo dall'11.3.2020 al 15.6.2020; l'importo erogabile al lavoratore è dato dall'importo teorico pro capite moltiplicato per il suddetto rapporto.

Per i lavoratori che articolano il proprio orario di servizio in regime di part time verticale o misto, il suddetto importo spetta in proporzione alle giornate di effettivo servizio in una o più delle tre modalità indicate ai punti da a) a c).

L'importo del fondo di cui sopra deriva da:

- i risparmi di spesa scaturenti dal confronto tra la proiezione delle somme da spendere per il lavoro disagiato nel periodo marzo-luglio 2020 e l'importo speso per gli stessi istituti nel medesimo periodo del 2019;
- la somma di € 313.280,78 accantonata all'art. 19 del Contratto Collettivo Integrativo 31.7.2019 e non utilizzata per le Progressioni Economiche Orizzontali anno 2019, stante il limite massimo consentito di progressioni fissato nel 50% degli aventi diritto;
- le economie del fondo per il lavoro straordinario anno 2019;
- le economie relative per l'anno 2019 alle voci di lavoro disagiato di cui all'art. 7 del CCI 31.7.2019.

Art. 7

Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Ferme restando le distinte tipologie di lavoro disagiato già individuate dall'art. 7 del CCI 31.7.2019 e la relativa disciplina, si riporta nel seguito una tabella riepilogativa nella quale sono unicamente aggiornati i singoli fondi e le relative unità, per un importo complessivo di € **595.900,00**.

Numero identificativo tipologia di attività	Numero di unità destinatari	Importo fondo ipotetico pre COVID19	Importo fondo calcolato sulla spesa liquidata fino al mese di giugno e sulla previsione di spesa da luglio al 31.12.2020
1	9	8.000,00	4.200,00 €
2	71	73.882,60	64.900,00 €
3	12	12.487,20	11.500,00 €
4	4	4.000,00	3.000,00 €

5a	6	6.000,00	4.500,00 €
5b	2	4.000,00	3.900,00 €
6	174 di cui solo 13 destinatarie del compenso per ogni giornata di effettiva presenza	611.300,00	470.000,00 €
7	4	3.000,00	3.000,00 €
8	7	7.500,00	7.500,00 €
9	3	3.000,00	2.500,00 €
10	1	1.000,00	750,00 €
11	3	1.500,00	1.400,00 €
12	6	5.000,00	3.700,00 €
13 a		12.500,00	13.000,00 €
13 b		750,00	750,00 €
14		500,00	500,00 €
15		1.000,00	800,00 €

Fermo restando l'ammontare destinato alla singola attività di cui al presente articolo 7, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 19 "Norma finale", permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, il compenso sarà riproporzionato in ragione del numero effettivo di addetti.

Art. 8

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Ferme restando le distinte tipologie già individuate dall'art. 10 del CCI 31.7.2019 e la relativa disciplina, sono determinati i seguenti importi per i premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale e le relative unità destinatarie, per un importo complessivo di **€481.940,00**.

1. Premi correlati alla performance organizzativa

Performance organizzativa	Unità destinatarie	Importo pro capite	Importo complessivo fondo specifico
Tipologia A, di cui			
Aa)	161	€ 640,00	€ 103.040,00
Ab)	2	€ 640,00	€ 1.280,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2019 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	11	€ 200,00	€ 0,00
Ad)	113	€ 530,00	€ 59.890,00

Ae)	406	€ 530,00	€ 215.180,00
Af)	52	€ 530,00	€ 27.560,00
Tipologia B	8		€ 20.160,00
Tipologia C fino al 30.9.2020, al fine di assicurare il pieno avvio del processo di dematerializzazione dei buoni pasto	3 presso UGBPRX; massimo 40 presso strutture decentrate		€ 15.230,00
Tipologia D Gruppo costituito con OdS n.60 del 2020 14.2.20 per la bonifica di almeno 320 carriere entro il 31.12.2020	24		€ 39.600,00

Fermo restando l'ammontare destinato al singolo servizio di cui al presente articolo 8, indicato a lato di ciascuna, in caso di incapienza dei singoli fondi sopra indicati, ove, effettuata la preliminare applicazione di quanto disposto dal successivo art. 19 "Norma finale", permanesse la situazione di incapienza totale o parziale, le indennità saranno riproporzionate in ragione del numero effettivo di addetti.

2. Premi correlati alla performance individuale

Personale beneficiario per l'anno 2020 del premio connesso alla valutazione dei comportamenti individuali (performance individuale) di cui alla lettera A, tipologia:	Unità destinatarie	Importo pro capite	Importo complessivo fondo specifico
Aa)	161	€ 640,00	€ 103.040,00
Ab)	2	€ 640,00	€ 1.280,00
Ac) non dispiega effetti, perché tutte le unità coinvolte sono state destinatarie nel 2019 di conto terzi per un importo complessivamente superiore	11	€ 200,00	€ 0,00
Ad)	113	€ 530,00	€ 59.890,00
Ae)	406	€ 530,00	€ 215.180,00
Af)	52	€ 530,00	€ 27.560,00
Ag)	275	€ 700,00	€ 192.500,00

Gli importi di cui alla lettera A), sia quelli indicati nella tabella relativa alla performance organizzativa che quelli indicati nella tabella relativa alla performance individuale, saranno corrisposti sempreché detto personale non abbia percepito nell'anno 2019 compensi in conto terzi per un importo complessivamente pari o superiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle. Nei casi in cui il personale destinatario abbia percepito nel corso dell'anno 2019 compensi per conto terzi per un importo complessivamente inferiore alla somma degli importi scaturenti dalle due tabelle, l'importo del compenso in parola sarà rideterminato e liquidato in misura pari alla differenza tra l'importo percepito per conto terzi e la somma degli importi scaturenti dalle due tabelle.

I premi di produttività di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono compatibili con i compensi per lavoro straordinario, con l'indennità ex art. 41 CCNL 27.01.05, con l'indennità di responsabilità; di converso sono incompatibili con le altre voci di trattamento accessorio disciplinate dall'art. 7 del presente accordo, nonché con i compensi di cui all'art. 64, comma 2, lett. g) del CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018.

Art. 9
Indennità di responsabilità e funzione specialistica
posizioni organizzative

Ferma restando la disciplina dell'art. 11 del CCI 31.7.2019, gli incarichi formalmente conferiti dal Direttore Generale al personale tecnico-amministrativo inquadrato in categoria D, che danno diritto all'indennità di responsabilità, sono i seguenti

- a) capo di ufficio afferente alle Ripartizioni e alle Scuole;
- b) capo di ufficio dipartimentale/responsabile dei processi amministrativo-contabili a supporto del Direttore di Dipartimento/Direttore/Presidente di Centro, nonché delle strutture assimilate individuate dall'art. 6 del vigente Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità;
- c) direttori tecnici dei Centri/Musei;
- d) direttore di Biblioteca di Area;
- e) addetto stampa (incarico conferito dal Rettore).

Per l'anno 2020 è confermata altresì l'indennità di caporeparto già prevista dall'11 del CCI 31.7.2019, con le stesse condizioni e modalità ivi previste.

Art. 10
Incremento dell'indennità di responsabilità

Con riferimento all'eventuale incremento dell'indennità di responsabilità per il personale inquadrato in categoria D titolare di posizioni organizzative di maggiore complessità, le parti convengono di ridefinire in apposita sequenza contrattuale i criteri già contrattati per l'anno 2019 nel contratto collettivo integrativo 2019 unitamente ai criteri da definire per l'anno 2020.

Art. 11
Differenziazione premi individuali

Le parti concordano di destinare per l'anno 2020 quale ammontare per la differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, la somma di € **39.886,36**. Convengono altresì di definire con successiva sequenza contrattuale la limitata quota massima di personale valutato a cui potrà essere attribuita la maggiorazione minima del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con i relativi criteri di assegnazione. Tale sequenza contrattuale riguarderà le somme a ciò già finalizzate dai contratti collettivi integrativi 2018 e 2019 nonché l'importo di cui al presente articolo.

Art. 12
Fondo ex art. 86 CCNL 16.10.2008
Criteri generali per la ripartizione delle risorse del fondo per il lavoro straordinario

Fondo anno 2020	Importo
Fondo per il lavoro straordinario.	€ 492.588,44

Per la disciplina si rinvia in toto all'art. 15 del CCI 31.7.2019, salvo quanto successivamente precisato.

In considerazione della eccezionale situazione emergenziale e della necessità di adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale che svolge l'attività lavorativa presso i locali dell'Università che favoriscano il distanziamento sociale

riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro ed evitino assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari, a partire dall'11.3.2020 (data di attivazione in Ateneo del piano straordinario di lavoro agile) e per tutto il periodo emergenziale, non produce effetti il divieto di riconoscere ore di lavoro straordinario al personale che osserva un profilo orario in deroga a quello istituzionale qualora l'intera attività lavorativa della giornata sia svolta in presenza nei locali dell'università.

CAPO II
Istituti economici per il personale inquadrato in categoria EP

Art. 13
Ambito di applicazione

Il presente capo disciplina gli istituti aventi riflessi economici demandati dalla legge e dal CCNL nazionale alla contrattazione collettiva integrativa e si applica al personale inquadrato in categoria EP, come individuato al precedente articolo 1, punto 1.

Art. 14
Fondo di retribuzione e risultato per la categoria EP
ex art. 65 CCNL 19.4.2018

Fondo anno 2020	Importo
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale inquadrato in categoria EP.	€ 1.357.204,86
<u>di cui</u> , destinato alle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale tecnico-amministrativo inquadrato nella categoria EP (art. 66, comma 2, lett. e) del CCNL 19.04.2018)	€ 51.453,25

Si conferma anche per l'anno 2020 la determinazione della retribuzione di risultato nell'importo corrispondente alla percentuale del 30% del valore della retribuzione di posizione, graduata dall'Amministrazione, in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuato, nei limiti delle risorse disponibili del fondo costituito, per ciascun anno.

CAPO III
Progressioni orizzontali per il personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP

Art. 15

Gli importi sotto specificati, finalizzati al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali 2020, consentono di mettere a selezione per l'anno 2020 un numero di passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, in linea con l'interpretazione dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 effettuata dal MEF-Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato e ribadita anche con circolare n. 16 prot. n. 91043 del 15/06/2020.

PERSONALE INQUADRATO NELLE CATEGORIE B, C e D

0,1 monte salari 2015	70.490,83
RIA CESSATI 2019 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	92.835,52
Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categorie B, C e D ANNO 2019 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D. Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	26.176,38
DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2019 categorie B, C e D (misura intera in ragione di anno)	218.402,79
RISORSE ASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, CO. 3, D.LGS 165/2001	284,97
TOTALE	408.190,49

PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA EP

0,1 monte salari 2015	4.782,44
RIA CESSATI 2019 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	12.812,02
Incrementi DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI categoria EP ANNO 2019 previsti dal CCNL 19.4.2018, successivamente all'entrata in vigore D. Lgs. 75/2017 (misura intera in ragione di anno)	1.258,44
DIFFERENZIALI DI POSIZIONE ECONOMICA CESSATI ANNO 2019 categoria EP (misura intera in ragione di anno)	32.600,35
TOTALE	51.453,25

- Coerentemente con gli importi di cui sopra si riportano nel seguito i prospetti relativi al numero di passaggi da mettere a selezione:

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria B:								
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
	B2	B3	2	0	0	0	0	1.753,98
	B3	B4	9	0	0	0	0	8.290,42
	B4	B5	0	7	2	5	2	13.448,35
	B5	B6	0	11	3	6	6	22.522,89
	B6	B7	0	7	1	8	7	13.700,26
TOTALE B	76		11	25	6	19	15	59.715,89

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria C:								
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
	C1	C2	3	0	0	0	0	1.262,18
	C2	C3	6	0	0	0	0	5.231,52
	C3	C4	0	8	1	9	6	28.195,68
	C4	C5	0	21	4	18	5	36.554,40
	C5	C6	0	9	2	14	9	27.414,54
	C6	C7	0	11	1	25	8	37.127,47
	C7	C8	0	15	3	20	4	34.136,62
TOTALE C	202		9	64	11	86	32	169.922,42

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria D:								
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	Amministrazione Centrale	CAB e Biblioteche di Area Medica e non Medica	Dipartimenti Universitari	Scuole, Centri e altre strutture	COSTO in EURO
	D1	D2	5	0	0	0	0	4.953,30
	D2	D3	0	2	0	7	3	13.064,89
	D3	D4	0	24	2	29	7	88.705,00
	D4	D5	0	6	1	10	5	23.238,93
	D5	D6	0	8	1	12	5	28.759,86
	D6	D7	11	0	0	0	0	12.677,19
	D7	D8	7	0	0	0	0	6.872,32
TOTALE D	145		23	40	4	58	20	178.271,49

con un residuo di 280,69 euro

NUMERO PASSAGGI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE IMMEDIATAMENTE SUPERIORI DA METTERE A SELEZIONE per categoria EP:				
			Bando unico a prescindere dalla sede di servizio	COSTO in EURO
	EP2	EP3	2	3.524,60
	EP3	EP4	6	21.534,05
	EP4	EP5	7	11.121,56
	EP5	EP6	2	2.945,06
	EP6	EP7	2	3.075,22
	EP7	EP8	1	1.199,99
TOTALE EP	20		20	43.400,48

Con un residuo di euro 8.052,77.

Art. 16 Criteri

Le parti convengono di bandire procedure selettive, esclusivamente per titoli, secondo quanto già precisato al precedente articolo 15.

Le parti convengono

- di fissare i seguenti requisiti di ammissione:

- a) aver maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica della categoria posseduta alla data del 31.12.2019. A tal fine, conformemente a consolidati orientamenti giurisprudenziali in materia, non saranno considerati utili eventuali inquadramenti, con effetti giuridici e/o economici, disposti con effetto retroattivo.
- b) essere in servizio presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, nella medesima categoria di inquadramento:
 - alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla procedura selettiva;
 - per l'intera durata della procedura selettiva;
 - alla data dell'1.1.2020;
 - alla data del provvedimento di inquadramento.

Si precisa che l'anzianità di cui alla precedente lettera a) terrà conto del solo servizio prestato a ritroso dal 31.12.2019 nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore, nell'ambito del Comparto Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto

Università), in virtù di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato/determinato fra loro continuativi.

Fermo restando il possesso di tutti i requisiti di cui sopra, è destinatario delle procedure di selezione in argomento oltre al personale tecnico-amministrativo utilizzato esclusivamente dall'Università, anche il personale tecnico-amministrativo utilizzato congiuntamente dall'Università e dall'Azienda Ospedaliera Universitaria, di cui all'allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, e non collocato nelle fasce ex art. 64 del CCNL Comparto Università del 16.10.2008, giusta nota dell'Azienda prot. n. 10730 del 20/07/2020. È escluso di converso il personale di cui all'allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

L'inquadramento dei vincitori nelle progressioni economiche immediatamente superiori avverrà al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse, come sancito dall'art. 79 co.2 del CCNL 16.10.2008.

Ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL Comparto Università del 16.10.08, sono fissati, in relazione al diverso livello di professionalità delle categorie B, C, D ed EP, i seguenti criteri di selezione:

- **per la categoria B**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile esclusivamente dal curriculum vitae del candidato;
- 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.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico, dal Direttore Generale o dal Rettore:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- propensione ai rapporti con l'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nell'attività, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati.

I Responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2018-31.12.2019) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

- d) **anzianità di servizio**. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 17.
- e) **titoli culturali e professionali** desumibili esclusivamente dal curriculum vitae del candidato (esempio titoli culturali: titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per

l'accesso dall'esterno alla categoria B ovvero a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado; laurea; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, Master di I e II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2018 al 31.12.2019 ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accredimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, pari a 100, agli indicatori sopra definiti, nella categoria B viene riservato:

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a punti 25;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a punti 20;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a punti 20;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 20 punti
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 17);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a punti 15.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2018-31.12.2019, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (a partire dal diploma di istruzione secondaria di secondo grado) e dell'abilitazione professionale, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2019. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 6.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno 30 punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria C**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, come previsto ai successivi commi:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile esclusivamente dal curriculum vitae del candidato;
- 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.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64

del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Generale dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nell'attività lavorativa;
- attenzione alle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, rispetto dei tempi di esecuzione, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti/incarichi assegnati.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese.

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2018-31.12.2019) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) anzianità di servizio. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 17.

e) titoli culturali e professionali desumibili esclusivamente dal curriculum vitae del candidato (esempio titoli culturali: titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno alla categoria C ovvero a partire dalla **laurea triennale**; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca, Master di I o II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2018 al 31.12.2019, ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Direttore Amministrativo o del Direttore Generale dell'Azienda.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accrescimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, pari a 100, agli indicatori sopra definiti, nella categoria C viene riservato:

- alla lettera a) formazione **certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a punti 20;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a punti 25;
- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a punti 20;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 15 punti

(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 17);

- alla lettera e) titoli culturali e professionali: fino a punti 20.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2018-31.12.2019, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio superiori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato (a partire dalla laurea triennale) e dell'abilitazione professionale, che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2019. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato complessivamente un punteggio di almeno **33** punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria D**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile esclusivamente dal curriculum vitae del candidato;
- 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.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Generale dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento e nella gestione dei processi lavorativi;
- capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
- impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, puntualità e precisione nell'assolvimento degli incarichi assegnati.

I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese;

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2018-31.12.2019) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del triennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

- e) anzianità di servizio**. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 17.
- f) titoli culturali e professionali** desumibili esclusivamente dal curriculum vitae del candidato (esempio titoli culturali: titolo di studio ulteriore rispetto a quello minimo previsto per l'accesso (laurea triennale) dall'esterno alla categoria D; laurea vecchio

ordinamento, laurea magistrale, laurea specialistica, corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca, Master di I e II livello; esempio titoli professionali: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2018 al 31.12.2019, ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Direttore Amministrativo o del Direttore Generale dell'Azienda.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento alle capacità organizzative e di gestione, al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accredimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria D viene riservato:

- alla **lettera a) formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a 20 punti;
- alla **lettera b) arricchimento professionale:** fino a 20 punti;
- alla **lettera c) qualità delle prestazioni individuali:** fino a 25 punti;
- alla **lettera d) anzianità di servizio:** fino a 15 punti
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 21);
- alla **lettera e) titoli culturali e professionali:** fino a 20 punti.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2018-31.12.2019, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio ulteriori rispetto a quello minimo richiesto (laurea triennale) per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato, e dell'abilitazione professionale che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2019. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 8.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato un punteggio di almeno **40** punti su un massimo di 100 disponibili.

- **per la categoria EP**, la selezione viene effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati:

- a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**, con maggiore valorizzazione della formazione interna all'Ateneo;
- b) **arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa**, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile esclusivamente dal curriculum vitae del candidato;
- 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.

Ai fini della valutazione dei predetti titoli all'interno della sopra indicata macrocategoria, si terrà conto dei seguenti parametri, su attestazione formalizzata dal protempore responsabile/i della struttura di servizio o superiore gerarchico o dal Direttore Generale

dell'Università o dal Rettore; per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, su attestazione formalizzata dai Responsabili della struttura universitaria e/o sanitaria di servizio o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Generale dell'Azienda:

- capacità di proporre soluzioni migliorative e innovative nello svolgimento, nell'organizzazione e nella gestione dei processi lavorativi;
 - capacità di gestione delle esigenze dell'utenza e attitudine alla collaborazione;
 - impegno profuso e grado di coinvolgimento nella gestione dei processi lavorativi, rispetto dei tempi programmati, nonché della qualità ed economicità dei risultati ottenuti.
- I responsabili sopra elencati, rispetto ai parametri sopracitati dovranno esprimere una valutazione che si concretizzerà in uno dei seguenti giudizi:

- inferiore alle attese;
- in linea con le attese;
- superiore alle attese;

Per i dipendenti che nel biennio di riferimento (1.1.2018-31.12.2019) hanno fruito di periodi di aspettativa a vario titolo o che siano stati assenti dal servizio per lunghi periodi per motivi differenti dall'aspettativa, la valutazione della qualità delle prestazioni viene espressa solo se la presenza effettiva in servizio sia pari ad almeno 8 mesi continuativi e/o frazionati nell'arco del biennio di riferimento, fermo restando quanto precisato all'ultimo comma del presente articolo.

d) anzianità di servizio. Per il calcolo di tale indicatore ponderato si rinvia a quanto previsto al successivo art. 17.

e) titoli culturali e professionali desumibili esclusivamente dal curriculum vitae del candidato (esempio titoli culturali: titolo di studio ulteriore rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (a partire dalla laurea vecchio ordinamento) alla categoria EP: seconda laurea, corsi di perfezionamento o di specializzazione, dottorati di ricerca, Master di I o II livello; esempio titoli professionali: abilitazione professionale; incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio attinenti all'area di inquadramento; idoneità a concorsi).

Gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio dall'1.1.2018 al 31.12.2019 ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti o con provvedimenti deliberati dagli organi collegiali delle strutture universitarie.

Per il personale tecnico amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II e non collocato nelle fasce ex artt. 64 del CCNL 16.10.08, gli incarichi devono essere stati formalmente conferiti, nel biennio di cui sopra ovvero ancora in essere nel medesimo biennio e regolarmente svolti al 31 dicembre 2019, con provvedimenti del Direttore Amministrativo o del Direttore Generale dell'Azienda.

Con particolare riferimento ai titoli professionali nonché all'arricchimento professionale, la Commissione attribuirà un punteggio tenuto conto del grado di complessità, di autonomia e di responsabilità delle funzioni svolte, con particolare riferimento alle capacità organizzative e di gestione, al coinvolgimento nei processi lavorativi ed alla corretta soluzione dei problemi. Si terrà conto altresì delle attività/competenze/accrescimento professionale che hanno comportato particolare impegno. Si terrà conto parimenti della natura, della durata e della complessità degli incarichi svolti nonché dell'eventuale carattere seriale degli incarichi.

Rispetto al punteggio complessivo, agli indicatori sopra definiti, nella categoria EP viene riservato:

- alla lettera a) **formazione certificata, pertinente e autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura:** fino a 20 punti;
- alla lettera b) **arricchimento professionale:** fino a 15 punti;

- alla lettera c) **qualità delle prestazioni individuali:** fino a 25 punti;
- alla lettera d) **anzianità di servizio:** fino a 10 punti
(per il dettaglio del calcolo si rimanda al successivo articolo 17);
- alla lettera e) **titoli culturali e professionali:** fino a 30 punti.

Ai fini della selezione, gli indicatori di cui alle suddette voci a), b), c), e) saranno valutati in relazione al biennio 1.1.2018-31.12.2019, con esclusione da detta limitazione di tutti i titoli di studio ulteriori rispetto a quello minimo richiesto (laurea vecchio ordinamento) per l'accesso dall'esterno, come già sopra specificato, e dell'abilitazione professionale che potranno essere stati conseguiti anche in data antecedente al suddetto biennio ma comunque entro il 31 dicembre 2019. Ai predetti titoli ante biennio non potrà essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 12.

La selezione si intenderà superata se il candidato avrà riportato un punteggio di almeno **45** punti su un massimo di 100 disponibili.

Conformemente a quanto indicato dall'ARAN in apposito Orientamento Applicativo e tenuto conto della natura e delle caratteristiche della progressione orizzontale nonché che la stessa rappresenta un beneficio legato alle attività e ai risultati effettivamente conseguiti dal personale nel corso degli anni oggetto di valutazione:

- a) la valutazione stessa deve essere limitata alle prestazioni ed ai risultati conseguiti dal personale negli anni di riferimento;
- b) i dipendenti saranno valutati in relazione alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti, anche nel caso di assenza per lunghi periodi di tempo (aspettativa per mandato elettorale; congedi di maternità e congedi parentali; aspettativa per motivi personali; ecc.);
- c) nel caso di personale assente per lunghi periodi di tempo o che vanti un più breve periodo di servizio da valutare, in sede di valutazione il responsabile della struttura/superiore gerarchico dovrà porre la massima attenzione sui risultati concretamente conseguiti.

Art. 17

Criteri di calcolo dell'anzianità di servizio

L'anzianità di servizio sarà calcolata dall'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo unitamente all'Ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato, tenuto conto di quanto disposto nel presente articolo e sarà recepita dalle commissioni esaminatrici.

Laddove il dipendente sia incorso nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2019 in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o 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, l'anzianità sarà valutata 0 punti. Il punteggio sarà attribuito per gli anni di servizio eccedenti quelli relativi all'anzianità richiesta per l'ammissione alla procedura selettiva, secondo l'art. 79 c. 2 del CCNL 2008 del Comparto Università, e avuto riguardo alla sola decorrenza economica e non a quella giuridica. Tale ultima previsione non si applica alla sola anzianità di servizio maturata, tra l'altro per gli anni 2011-2014, a seguito delle progressioni orizzontali, disposte ai soli fini giuridici in applicazione dell'art. 9, comma 21, ultimo periodo del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

L'anzianità di servizio sarà calcolata come segue:

(Anzianità di servizio di partenza in giorni – 730 gg di requisito minimo – eventuali gg. di interruzione di carriera)/365.

Il risultato sarà approssimato per arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Ai fini della quantificazione dell'anzianità di servizio di partenza, la stessa sarà calcolata per le categorie B, C, D ed EP in base al servizio, anche non continuativo, svolto nel solo Comparto

Istruzione e Ricerca – sezione Università (già comparto Università) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Per la sola categoria EP, l'anzianità di servizio di partenza sarà computata dalla data di inquadramento nella categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.

All'anzianità di servizio sarà attribuito un punteggio secondo le fasce qui di seguito indicate:

Categoria B	Anni		Punteggi
	inferiore a 1		0
	1	4	7
	Superiore a 4	Fino a 7	9
	Superiore a 7	Fino a 9	12
	Superiore a 9	Fino a 12	15
	Superiore a 12	Fino a 20	17
	Superiore a 20		20

Categorie C e D	Anni		Punteggio
	inferiore a 1		0
	1	4	7
	Superiore a 4	Fino a 7	9
	Superiore a 7	Fino a 12	11
	Superiore a 12	Fino a 20	13
	Superiore a 20		15

Categoria EP	Anni		punteggio
	inferiore a 1,00		0
	1	5	5
	Superiore a 5		10

Art. 18

Criteria di valutazione per la formazione certificata e pertinente

Con riferimento alla categoria alla relativa alla “**formazione certificata, pertinente ed autorizzata dall'Amministrazione/Responsabile di struttura**” riportata per tutte le categorie professionali (B, C, D ed EP), si rappresenta che l'elenco dei candidati che hanno presentato domanda, distinto per i singoli raggruppamenti, sarà fornito all'Ufficio Formazione dall'URPC e si precisa quanto segue.

A. Per la tipologia di corsi di formazione di seguito indicati sarà cura del Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce l'Ufficio Formazione di Ateneo, fornire ai Presidenti delle Commissioni Esaminatrici, per ciascuna unità che ha presentato la domanda di partecipazione, l'elenco dei corsi fruiti e conclusi entro il biennio 1.1.2018 – 31.12.2019, avendo cura di specificare dettagliatamente la durata del corso, se è effettuato in ore o in giorni, ente promotore, eventuale esame ed esito finale:

1. corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, per i quali l'attestato di formazione sia stato rilasciato a cura del medesimo Ufficio e inserito nella piattaforma *e-documento*;
2. corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione, fruiti presso i seguenti enti di formazione, che provvedono a comunicare l'avvenuta fruizione del corso direttamente all'Ufficio Formazione: Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione (SNA), Dipartimento di Sanità Pubblica, Consuleo srl, Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale/Centro formazione e sicurezza, Vigili del Fuoco.

Conseguentemente a quanto sopra, i titoli di tale macrocategoria – limitatamente ai corsi indicati ai sopra citati punti 1 e 2 - sono acquisiti d'ufficio e il candidato non dovrà allegare alla domanda alcuna documentazione/autocertificazione.

B. Per gli altri corsi autorizzati dall'Amministrazione universitaria per il tramite dell'Ufficio Formazione – non rientranti tra quelli di cui ai punti 1 e 2 – sarà cura del Dirigente della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, cui afferisce il predetto Ufficio, fornire ai Presidenti delle Commissioni Esaminatrici, per ciascuna unità che ha presentato la domanda di partecipazione, l'elenco dei corsi autorizzati la cui data di conclusione ricada nel biennio 1.1.2018 – 31.12.2019, specificando la durata del corso, se è effettuato in ore o in giorni, l'ente promotore; resta fermo che per tali corsi il candidato è tenuto ad allegare alla domanda la relativa documentazione/autocertificazione, secondo le modalità indicate nel bando, pena la non valutazione.

C. Per tutti gli eventuali ulteriori corsi di formazione non rientranti nelle tipologie di cui sopra e conseguiti entro il medesimo biennio, il candidato è tenuto ad autocertificare gli stessi secondo le modalità indicate nel bando – pena la non valutazione.

Per tali eventuali corsi fruiti durante l'orario di servizio il candidato dovrà anche allegare l'autorizzazione del proprio Responsabile di struttura/superiore gerarchico.

Art. 19

Norma finale

Per quanto non espressamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo, si rinvia al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31.7.2019, alle norme di legge e ai CC.CC.NN.LL. di comparto nel tempo vigenti.

Le parti conferiscono mandato all'Amministrazione di apportare unilateralmente eventuali limitati correttivi ai fondi riportati nei precedenti articoli 7 e 8, qualora, a seguito di un monitoraggio mensile da parte degli uffici competenti, si accerti un evidente scostamento tra gli importi destinati ai singoli istituti e la liquidazione effettuata. Degli eventuali correttivi verrà data informativa preventiva alle OO.SS. e alla RSU.

Gli oneri di cui al presente contratto non possono eccedere la somma complessiva in esso indicata.

Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con successive disposizioni legislative o contrattuali perderanno efficacia dalla data di entrata in vigore delle stesse. Conseguentemente le parti riapriranno il confronto negoziale per definire la nuova formulazione del contratto collettivo integrativo conforme alle modifiche legislative/contrattuali intervenute.

