

## **Regolamento per le progressioni economiche all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo del Gran Sasso Science Institute**

### **Articolo 1 – Finalità**

1. Il presente Regolamento disciplina le progressioni economiche all'interno delle Aree del personale tecnico amministrativo del Gran Sasso Science Institute ai sensi dell'art. 86 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021, secondo modalità tese a riconoscere l'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e della qualità della prestazione individuale, rilevati dalla metodologia di valutazione prevista dal sistema di misurazione valutazione della performance.
2. 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, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

### **Articolo 2 – Risorse**

1. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza e stabilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 (Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all'art. 121 (Fondo risorse decentrate per l'Area EP: costituzione) ed è attribuita **a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo** di cui al comma 2, lett. b) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021.
2. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 3, lett. d) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021 in coerenza con le risorse previste dall'Ateneo per la copertura finanziaria degli stessi.
3. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 118 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione), comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021.

### **Articolo 3 – Modalità e requisiti di ammissione**

1. Il bando per la selezione ai fini della progressione economica all'interno delle Aree è emanato annualmente, compatibilmente con le disponibilità finanziarie contrattate con le parti sindacali.
2. Ai sensi dell'art. 86 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021, possono partecipare alle selezioni interne per la progressione economica all'interno delle Aree i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
  - essere dipendente a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione della progressione economica ed essere in servizio alla scadenza del termine di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura selettiva, con inquadramento in una delle quattro Aree;
  - aver maturato un'anzianità di servizio di tre anni nel differenziale stipendiale di appartenenza, ovvero posizione economica del precedente sistema di classificazione (ovvero categoria e

posizione economica di altre Pubbliche Amministrazioni di diverso comparto), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nel medesimo o corrispondente profilo;

- non aver beneficiato di alcuna progressione economica (secondo la previgente disciplina) negli ultimi tre anni (il triennio da prendere a riferimento è quello antecedente l'annualità di indizione della procedura selettiva).

- non aver ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g), al rimprovero scritto;

3. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al dipendente per ciascuna procedura selettiva.

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente.

#### **Articolo 4 – Criteri di selezione**

1. Le graduatorie saranno costituite per ciascuna Area secondo i seguenti criteri, la cui ponderazione è stata effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa:

- a) Qualità delle prestazioni individuali: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alla selezione o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il SMVP dell'anno di riferimento: 50%;
- b) Esperienza professionale maturata: 30%: 2.1 anzianità di servizio 20%; 2.2 incarichi formalizzati non retribuiti 10%;
- c) Titoli culturali e professionali: 20%: formazione certificata e pertinente non finanziata dall'ente 10%; ulteriori titoli di studio 10%.

2. La valutazione è espressa in centesimi ed è articolata come segue:

##### **a) Qualità delle prestazioni individuali: massimo 50 punti.**

Tale criterio attiene all'esperienza professionale acquisita dal candidato, in relazione ai risultati conseguiti dal dipendente nell'ambito delle valutazioni della performance individuale. Il punteggio massimo conseguibile di 50 punti è attribuito sulla base della media delle tre ultime valutazioni conseguite dal candidato.

Per il personale appartenente all'Area delle Elevate Professionalità la previsione di cui all'art. 86 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e ricerca 2019-2021 va intesa come media delle valutazioni conseguite per lo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 88 del Contratto ricoperti nell'ultimo triennio.

Nel caso in cui un dipendente sia "non valutabile" per uno dei tre anni di riferimento verrà presa in considerazione la media delle altre due valutazioni.

##### **b) Esperienza professionale maturata: massimo 30 punti, di cui:**

###### **b.1) anzianità di servizio: massimo 20 punti.**

Il punteggio è calcolato per anni e per giorni di servizio presso la pubblica amministrazione sulla base dei seguenti coefficienti, al netto dei 3 anni richiesti per accedere alla progressione:

Coefficiente per anno	Coefficiente per giorno	Punteggio massimo
2	0,00548	20

**b.2) incarichi formalizzati non retribuiti: massimo 10 punti.**

Gli incarichi valutabili ai fini dell'esperienza professionale sono quelli attribuiti con provvedimento formale della Rettrice, del Direttore Generale e della Dirigente relativi allo svolgimento di attività istituzionali del GSSI e non retribuiti. Non sono valutabili ai fini delle progressioni del presente Regolamento gli incarichi conferiti ai sensi del Codice degli appalti. Sono valutati, altresì, gli incarichi conferiti dai Responsabili di Area relativamente alle materie previste dai regolamenti interni. Per ogni incarico può essere attribuito un punteggio massimo di tre punti, modulato sulla base del livello di specializzazione e competenze richieste per lo svolgimento dello stesso.

**c) Titoli culturali e professionali: massimo 20 punti, di cui:**

**c.1) formazione certificata e pertinente: massimo 10 punti.**

Attività formative pertinenti all'attività lavorativa svolta da ciascun candidato, per le quali sia stato rilasciato un attestato di partecipazione, concluse nel triennio precedente all'anno in cui è indetta la procedura selettiva e non finanziate dall'Amministrazione.

È onere del dipendente fornire elementi da cui si può evincere la pertinenza dell'attività formativa con l'area professionale di appartenenza e/o con l'attività lavorativa svolta.

Il punteggio attribuibile per ciascuna attività formativa è di massimo 5 punti valutati in relazione alla qualità del corso, alla durata e alla presenza di una prova finale di valutazione.

**c.2) ulteriori titoli di studio: massimo 10 punti.**

I titoli valutabili sono quelli ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'Area di appartenenza, conseguiti entro il termine di presentazione della domanda e purché pertinenti all'area professionale di appartenenza e/o all'attività effettivamente svolta, secondo la seguente tabella:

	ULTERIORI TITOLI DI STUDIO	Operatori	Collaboratori	Funzionari	Elevate professionalità
a)	Diploma	0,5	-	-	-
b)	Laurea di 1° livello ed equipollenti (diploma universitario, Scuola diretta ai fini speciali con durata non inferiore a tre anni)	1	0,5	-	-
c)	Laurea magistrale, Laurea specialistica, Laurea V.O. ed equipollenti	2	2	2	-
d)	Diploma di specializzazione/Abilitazione professionale	3	3	3	3
e)	Dottorato di ricerca	3	3	3	3
f)	Master universitari di I livello di cui al DD.MM. n. 500/99 e 270/04 e Master universitari conseguiti secondo gli ordinamenti previgenti (cfr art. 6 L. 341/1990)	1,5	1,5	1,5	1,5
g)	Master universitari di II livello	2	2	2	2

h)	Corsi universitari di perfezionamento, specializzazione e/o di aggiornamento professionale con rilascio di attestato/diploma	1	1	1	1
i)	Ulteriori titoli culturali e professionali con rilascio di attestato/diploma (es. certificazioni informatiche e linguistiche; interventi in congressi, seminari e convegni; pubblicazioni pertinenti)	1 MAX 2 per tipologia	1 MAX 2 per tipologia	1 MAX 2 per tipologia	1 MAX 2 per tipologia

### **Articolo 5 – Procedura di valutazione**

1. Dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione, il Direttore Generale procede alla valutazione delle candidature pervenute. È facoltà del Direttore Generale nominare una Commissione preposta alla valutazione, composta da tre membri scelti tra il personale tecnico-amministrativo e docente del GSSI e/o di altri enti. Non possono far parte della commissione dipendenti che hanno presentato istanza di partecipazione al bando per la progressione.

### **Articolo 6 – Graduatoria**

1. Al termine dei lavori il Direttore Generale/la Commissione redige le graduatorie di merito delle candidate/dei candidati articolate, per ciascuna Area, secondo l'ordine decrescente della votazione complessiva riportata e le invia in pubblicazione sull'Albo Ufficiale di Ateneo con valore di notifica al personale.

3. In caso di parità tra due o più candidati la priorità in graduatoria sarà determinata, in ordine:

1. alla qualità delle prestazioni individuali;
2. alla maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza;
3. alla maggiore età anagrafica.

4. Avverso la graduatoria la candidata/il candidato può proporre opposizione entro 10 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione della stessa. Decorso tale termine senza osservazioni, l'Ufficio del personale procede agli adempimenti di competenza.

### **Articolo 7 – Decorrenza degli inquadramenti**

1. La decorrenza degli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche dei vincitori della selezione avviene con effetto dalla data prevista dal bando e non può essere anteriore al 01 gennaio dell'anno in cui si conclude la procedura di selezione.

### **Articolo 8 - Norma di rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge, nonché al CCNL di comparto.

### **Articolo 9 - Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione sull'Albo ufficiale del GSSI con decorrenza per le procedure di progressione all'interno dell'area attivate per l'anno 2024.