



REGOLAMENTO SUI PROCEDIMENTI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA' CA' FOSCARI VENEZIA

Articolo 1 - Finalità

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni economiche orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università Ca' Foscari Venezia di cui all'art. 79 del CCNL del 16/10/2008 mediante il riconoscimento dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza e della qualità della prestazione individuale, sulla base di criteri definiti d'intesa con le Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art. 82, co 1, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008 e dell'art. 42, co. 3 del CCNL sottoscritto il 19/04/2018.

Articolo 2 - Modalità

1. Compatibilmente con le disponibilità finanziarie contrattate con le parti sindacali l'Amministrazione emana un bando per la selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO) rivolto al personale in servizio presso l'Università Ca' Foscari Venezia.
2. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione per la PEO i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 01 gennaio dell'anno di decorrenza del nuovo inquadramento e che al 31/12 dell'anno precedente la decorrenza prevista per lo stesso:
 - a) abbiano maturato almeno 2 anni di servizio nell'Ateneo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella cui aspirano;
 - b) non abbiano ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa svolta negli ultimi due anni di servizio prestati nella posizione economica immediatamente inferiore e che non siano incorsi nell'ultimo biennio in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto. Si intende per valutazione insufficiente quella ottenuta sulla base della valutazione di ciascun anno secondo il vigente sistema di valutazione delle prestazioni.
3. Al fine della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Limitatamente al passaggio nella posizione economica immediatamente superiore a quella iniziale (ovvero da B3 a B4, da C1 a C2, da D1 a D2, da EP1 a EP2), sono valutati, sia per il conseguimento del requisito temporale dei due anni di servizio sia ai fini del criterio dell'anzianità, anche i periodi di servizio a tempo determinato svolto presso l'Università Ca' Foscari Venezia, anche se non continuativi, purché prestati nella categoria rivestita al momento della presentazione della richiesta di progressione orizzontale o in categorie superiori.
5. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti, salvo quelli riferiti ad assenze la cui valutazione sia prevista da specifiche disposizioni normative.

Articolo 3 - Criteri di selezione

1. Il numero di dipendenti aventi titolo al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale, distintamente per le categorie B, C e D e per la categoria EP, dall'accordo di

contrattazione integrativa nell'ambito del *Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D* e del *Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP* di cui al vigente CCNL, previa costituzione di apposite graduatorie.

2. Le graduatorie saranno costituite per ciascuna categoria recependo i criteri di attribuzione dei punteggi di cui all'art. 82 comma 2 del CCNL 16/10/2008 così rivisti:

Criterio	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
Anzianità di servizio	45	45	40	35
Qualità delle prestazioni e Raggiungimento risultati	55	55	60	65

3. La valutazione avverrà sulla base dei criteri articolati secondo quanto previsto dall'Allegato A.
4. Le graduatorie, distinte per categoria, saranno costituite sulla base della somma dei punteggi attribuiti per ciascun criterio ad ogni dipendente appartenente a ciascuna categoria in possesso dei requisiti per l'accesso alla selezione.
5. In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, in caso di ulteriore parità, a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria o ulteriormente a quello di minore età anagrafica.
6. Le risorse complessivamente disponibili per ciascuna tornata di PEO per le categorie B, C e D saranno ripartite in proporzione all'incidenza sul totale del costo dei passaggi del personale avente diritto per ciascuna categoria. Eventuali importi residui non sufficienti a coprire un ulteriore passaggio per singola categoria B, C e D saranno attribuiti alla categoria che presenti la percentuale più bassa di vincitori, qualora consentano, considerati cumulativamente, di effettuare uno o più ulteriori passaggi; in caso contrario nonché per il personale di categoria EP saranno accantonati per finanziare la successiva tornata PEO.

Articolo 4 - 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.

Allegato A - ARTICOLAZIONE DEI CRITERI

A) Anzianità nella classe economica

E' valutabile l'anzianità maturata nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si partecipa alla selezione (nonché, nei casi di cui all'art. 2 co. 4 del Regolamento e per il personale che ha svolto mansioni superiori, l'anzianità maturata nella categoria superiore), computata su base mensile con l'arrotondamento standard (la frazione di mese pari o superiore a 16 giorni sarà valutata per intero) e al netto del requisito per l'accesso, con un tetto pari a 72 mesi:

CALCOLO PUNTEGGIO: $V / 72 * n$. mesi interi anzianità individuale (max 72)

in cui V = valore previsto per il criterio per ciascuna categoria così come definito dalla Contrattazione Collettiva Integrativa

B) Qualità delle prestazioni e raggiungimento dei risultati

Il punteggio sarà attribuito sulla base della valutazione della performance ottenuta nei due anni precedenti la data del nuovo inquadramento rilevata dalle schede individuali di valutazione (con riferimento al valore finale complessivo della valutazione su base 100).

Per armonizzare e rendere comparabili le valutazioni, che risentono del diverso metro di giudizio dei valutatori si applica un meccanismo di standardizzazione che prevede due passaggi: la standardizzazione delle valutazioni e la riproposizione delle valutazioni standardizzate su una scala da 40 a 100, tramite trasformazione logistica.

Indicando con A il generico valutatore e con V_{Ai} l' i -esima valutazione del valutatore A il primo passaggio del processo prevede la trasformazione dei valori delle valutazioni attraverso la formula:

$$V_{Ai}^* = \log\left(\frac{V_{Ai}}{100 - V_{Ai}}\right)$$

Indicando con:

μ_A^* media delle valutazioni trasformate (V_{Ai}^*) attribuite dal valutatore A

μ_{Ateneo}^* la media delle valutazioni trasformate (V_{Ai}^*) attribuite da tutti i valutatori dell'Ateneo

σ_A^* la deviazione standard delle valutazioni trasformate (V_{Ai}^*) attribuite dal valutatore A

σ_{Ateneo}^* la deviazione standard delle valutazioni trasformate (V_{Ai}^*) attribuite da tutti i valutatori dell'Ateneo

si procede quindi alla riparametrizzazione dei valori con l'applicazione della seguente formula:

$$V_{Ai}^{**} = \left[\frac{V_{Ai}^* - \mu_A^*}{\sigma_A^*} \right] * \sigma_{Ateneo}^* + \mu_{Ateneo}^*$$

La valutazione normalizzata (secondo la trasformazione logistica) verrà quindi calcolata come:

$$V_{Ai}^{ST} = 40 + 60 * \left[\frac{1}{1 + \exp(-V_{Ai}^{**})} \right]$$

CALCOLO PUNTEGGIO: $V / 100 * \text{media valutazione individuale normalizzata}$

in cui V = valore previsto per il criterio per ciascuna categoria così come definito dalla Contrattazione Collettiva Integrativa

Nel caso di dipendenti trasferiti da altra pubblica amministrazione la valutazione dei risultati conseguiti e la valutazione dell'anzianità nella posizione economica di inquadramento saranno effettuate attraverso l'uso di idonei strumenti di equiparazione.