



REGOLAMENTO SUI PROCEDIMENTI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

Articolo 1 - Finalità

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree del personale tecnico-amministrativo dell'Università Ca' Foscari Venezia di cui all'art. 86 del CCNL del 18/01/2024 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. 81 co. 3 lett. c) del CCNL sottoscritto il 18/01/2024.
2. Tutte le cariche, professioni e titoli inerenti a funzioni nominate nel Regolamento e declinate al genere maschile devono intendersi riferite anche al corrispondente termine di genere femminile.

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 all'interno delle aree rivolto al personale in servizio presso l'Università Ca' Foscari Venezia.
2. Possono presentare domanda di partecipazione alla procedura selettiva i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 01 gennaio dell'anno di decorrenza previsto per la progressione economica e che al 31/12 dell'anno precedente:
 - a) abbiano maturato almeno 2 anni di servizio nell'Ateneo dall'ultima progressione economica acquisita nell'Area; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - b) non abbiano ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa svolta negli ultimi due anni di servizio prestati nell'Area di appartenenza 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 all'attribuzione del primo differenziale 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 nell'Area di inquadramento al momento della presentazione della richiesta di progressione economica o in Aree superiori. La previsione non opera nei confronti dei dipendenti cui sia già stato attribuito un differenziale individuale ai sensi dell'art. 118 del CCNL.
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 differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 81, comma 3, lett. d) del CCNL del 18/01/2024 in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale, distintamente per le Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari e per l'Area EP. I differenziali stabiliti annualmente per ciascuna Area sono attribuiti previa costituzione di apposite graduatorie.
2. Le graduatorie saranno costituite per ciascuna Area recependo i criteri di attribuzione dei punteggi di cui all'art. 86 comma 2 lett. e) del CCNL 18/01/2024 così rivisti:

Criterio	Area Operatori	Area Collaboratori	Area Funzionari	Area EP
Anzianità di servizio	40	40	40	35
Qualità delle prestazioni e Raggiungimento risultati	60	60	60	65

3. La valutazione avverrà sulla base dei criteri articolati secondo quanto previsto dall'Allegato A.
4. Le graduatorie, distinte per Area, saranno costituite sulla base della somma dei punteggi attribuiti per ciascun criterio ad ogni dipendente appartenente a ciascuna Area in possesso dei requisiti per l'accesso alla selezione.
5. Al personale che non ha conseguito progressioni economiche nell'Area di inquadramento da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio relativo al criterio dell'anzianità di servizio, fermo restando il limite massimo individuale attribuibile, derivante dalla somma dei punteggi relativi ai due criteri, di 100 punti complessivi.
6. In caso di parità tra due o più candidati sarà data precedenza al candidato che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di inquadramento da più di 6 anni, quindi a quello con maggiore anzianità di servizio nell'Area o ulteriormente a quello di minore età anagrafica.
7. A conclusione della procedura selettiva eventuali importi residui non sufficienti a coprire un ulteriore differenziale stipendiale saranno accantonati per finanziare la successiva tornata di progressioni economiche, distintamente per le Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari e per l'Area delle Elevate Professionalità.

Articolo 4 - Decorrenza degli inquadramenti

1. L'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali ai vincitori della selezione avviene con effetto dalla data prevista dal bando e non può essere anteriore al 01 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del relativo C.C.I.

Allegato A - ARTICOLAZIONE DEI CRITERI

A) Anzianità nella classe economica

È valutabile l'anzianità maturata dalla decorrenza dell'ultima progressione economica attribuita nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (nonché, nei casi di cui all'art. 2 co. 4 del Regolamento e per il personale che ha svolto mansioni superiori, l'anzianità maturata nell'Area superiore), computata al netto del requisito per l'accesso, fino al raggiungimento del punteggio massimo previsto per il criterio per ciascuna Area, come dettagliato negli schemi seguenti:

1 – Area: operatori, collaboratori e funzionari

da	a	punti attribuiti
1 giorno	3 mesi	1,25
3 mesi e 1 giorno	6 mesi	2,5
6 mesi e 1 giorno	9 mesi	3,75
9 mesi e 1 giorno	12 mesi	5
12 mesi e 1 giorno	15 mesi	7
15 mesi e 1 giorno	18 mesi	9
18 mesi e 1 giorno	21 mesi	11
21 mesi e 1 giorno	24 mesi	13
24 mesi e 1 giorno	27 mesi	15,75
27 mesi e 1 giorno	30 mesi	18,5
30 mesi e 1 giorno	33 mesi	21,25
33 mesi e 1 giorno	36 mesi	24
36 mesi e 1 giorno	39 mesi	28
39 mesi e 1 giorno	42 mesi	32
42 mesi e 1 giorno	45 mesi	36
45 mesi e 1 giorno	48 mesi e oltre	40

2 – Area: Elevate Professionalità

da	a	punti attribuiti
1 giorno	3 mesi	1,25
3 mesi e 1 giorno	6 mesi	2,5
6 mesi e 1 giorno	9 mesi	3,75
9 mesi e 1 giorno	12 mesi	5
12 mesi e 1 giorno	15 mesi	6,75
15 mesi e 1 giorno	18 mesi	8,5
18 mesi e 1 giorno	21 mesi	10,25
21 mesi e 1 giorno	24 mesi	12
24 mesi e 1 giorno	27 mesi	14,5
27 mesi e 1 giorno	30 mesi	17
30 mesi e 1 giorno	33 mesi	19,5
33 mesi e 1 giorno	36 mesi	22
36 mesi e 1 giorno	39 mesi	25,25
39 mesi e 1 giorno	42 mesi	28,5
42 mesi e 1 giorno	45 mesi	31,75
45 mesi e 1 giorno	48 mesi e oltre	35

B) Qualità delle prestazioni e raggiungimento dei risultati

Il punteggio sarà attribuito sulla base della valutazione della performance ottenuta nei tre 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

Per i dipendenti trasferiti da altra pubblica amministrazione la valutazione dei risultati conseguiti e la valutazione dell'anzianità saranno effettuate solo nel caso in cui la persona interessata fornisca documentazione della pubblica amministrazione di provenienza utile ad individuare idonei strumenti di equiparazione con i sistemi in uso in Ateneo. Qualora non si riceva tale documentazione o i dati ivi contenuti non permettano di svolgere tali valutazioni non si procederà a valorizzare il relativo criterio.