



Prot. n. _____ Rep. n. _____

Anno tit. cl. fasc.

Contratto Collettivo Integrativo d'Ateneo

Sottoscritto in data

(delibera del Consiglio di Amministrazione del XXXXX 2018)

Indice

<i>Art. 1 – Campo di applicazione</i>	<i>2</i>
<i>Art. 2 – Durata e decorrenza.....</i>	<i>2</i>
<i>Art. 3 – Progressione economica all'interno della categoria: criteri generali per la selezione.....</i>	<i>2</i>
<i>Art. 4 – Risorse economiche</i>	<i>2</i>



Il presente Contratto Integrativo di Ateneo (*d'ora in avanti anche denominato CCI*) è stipulato tra le delegazioni trattanti di Parte pubblica e di Parte sindacale (*d'ora in avanti anche denominate Parti*), costituite ai sensi dell'art. 42 del CCNL 19.4.2018, e così composte:

- Parte pubblica:

Rettore
Direttore Generale

- Parte sindacale:

Rappresentanti sindacali unitari (R.S.U.)
Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del CCNL in vigore.

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCI si applica al personale tecnico-amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Trieste, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti.

Art. 2 – Durata e decorrenza

Il presente CCI entra in vigore dal giorno successivo alla sua definitiva sottoscrizione da parte delle Delegazioni trattanti, produce i suoi effetti dall'anno 2018 e conserva la sua efficacia giuridica ed economica per il triennio dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

Art. 3 – Progressione economica all'interno della categoria

Criteri generali per la selezione

(artt. 79, 81 e 82 CCNL)

Le Parti concordano di espletare le procedure di progressione economica orizzontale, dalla procedura relativa all'anno 2018 a quella del 2020, con i criteri riportati in Allegato.

Art. 4 – Risorse economiche

Le parti individueranno le risorse economiche destinate a ciascuna procedura di selezione annuale negli accordi integrativi relativi all'utilizzo delle risorse dei fondi per il trattamento accessorio di cui agli artt. 63 e 65 del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018.

Resta inteso che il valore minimo contrattuale che le Parti prendono a riferimento per l'effettuazione della selezione è costituito, come da prassi, dal valore delle mensilità residue delle R.I.A. e dei differenziali tra la posizione economica rivestita e quella iniziale di categoria del personale t.a. cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente alla selezione (c.d. "ratei").



DA VERIFICARE

I FIRMATARI

L'Università degli Studi di Trieste, nelle persone di:

Maurizio Fermeglia, Rettore

**Maria Pia Turinetti di Priero, Direttore
Generale**

e i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali, nonché Rappresentanti sindacali unitari

- per le Organizzazioni sindacali:

FLC - CGIL

CISL - SCUOLA

FED. UIL – SCUOLA RUA

FED. GILDA UNAMS

- per i Rappresentanti sindacali unitari:

BOGLICH Elisabetta

CSAKI Anna

DEL GOS Massimo

MANTELLI Bruno

MARGETIC Helga

MORELLI Paola

SLATAPER Matteo

TIGANI SAVA Elisabetta

ZEBOCHIN Ferdinando



**Criteria di selezione ai fini della progressione economica orizzontale (PEO)
prevista dagli artt. 79, 81 e 82 del CCNL 16.10.2008**

Premessa

Art. 1 – MODALITA' E TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

- 1.1. **L'accesso alla selezione avviene ad istanza dell'interessato.** A questo scopo è predisposta apposita procedura informatica *on line* per la presentazione della domanda di partecipazione con l'indicazione dei titoli posseduti.
- 1.2. Le relative modalità di compilazione saranno riportate in apposito manuale operativo.
- 1.3. **Il termine di presentazione della domanda ha carattere perentorio e non saranno ammessi i candidati le cui domande saranno presentate, per qualsiasi motivo, dopo il termine suddetto.**
- 1.4. Il termine, anch'esso perentorio, per la presentazione delle richieste di revisione dei punteggi e le modalità di presentazione dell'istanza di revisione saranno opportunamente pubblicizzate nell'ambito delle comunicazioni al personale sulla procedura.

Art. 2 – REQUISITI DI AMMISSIONE

- 2.2. Per poter partecipare alla selezione occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione; **il personale collocato temporaneamente fuori ruolo (comando, aspettativa per altra esperienza lavorativa, ..) non è considerato giuridicamente in servizio.**
 - b) aver maturato almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica di appartenenza, alla data di cui sopra.
Non sono considerati periodi di servizio effettivi le aspettative senza assegni o altre tipologie di assenze che la legge esclude come utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 3 – EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI

- 3.1. Gli effetti di ciascuna progressione economica orizzontale hanno decorrenza a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione.
Coloro che risulteranno in posizione utile nelle rispettive graduatorie saranno inquadrati nella posizione economica superiore con decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione.



Art. 4 – CRITERI E PROCEDURE DI SELEZIONE

4.1. La selezione avverrà mediante l'impiego dei seguenti indicatori, riferiti al biennio precedente alla data di inquadramento giuridico, salvo espresso diverso periodo di osservazione:

a) Formazione certificata e pertinente

Con tale indicatore viene valorizzata la partecipazione per motivi di servizio a corsi di formazione, corsi di aggiornamento e giornate di formazione frequentati sia in sede che fuori sede, riguardanti l'attività lavorativa del dipendente, che siano conclusi nel biennio di riferimento (compreso l'eventuale esame finale).

Il punteggio sarà riconosciuto secondo il seguente dettaglio, in ogni caso per un massimo di 4 eventi formativi frequentati:

Cat.	B		C		D		EP	
	Solo mattina (fino 6 ore)	Anche pomeriggio (oltre 6 ore)	Solo mattina (fino 6 ore)	Anche pomeriggio (oltre 6 ore)	Solo mattina (fino 6 ore)	Anche pomeriggio (oltre 6 ore)	Solo mattina (fino 6 ore)	Anche pomeriggio (oltre 6 ore)
Per ogni corso frequentato								
Senza esame finale	3	5	3	4	3	4	3	4
Con esame finale	5	10	4	7	4	6	4	6
Percorsi formativi articolati (*) Senza esame finale	12		10		9		7	
Con esame finale	14		12		11		9	
Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore	20		18		15		10	

I percorsi formativi particolarmente articolati (*) valorizzano la frequenza di eventi formativi con più di 15 moduli o di 45 ore di frequenza.

Può essere valorizzata nel presente indicatore esclusivamente la frequenza di eventi formativi per motivi di servizio, per cui il dipendente deve risultare effettivamente in servizio (in sede, nell'ambito della provincia in cui presta servizio o in missione).

Il dipendente dev'essere in possesso di un attestato di partecipazione da cui risulti la frequenza del corso; nel caso di superamento di esame finale, ciò deve risultare espressamente dall'attestato, con indicazioni del tipo "superato con profitto" o frequentato "con esito positivo".

Il superamento di esami universitari, anche tenendo conto del fatto che non presentano la caratteristica di essere frequentati per servizio, non è valorizzabile.

E' esclusa la valorizzazione se il titolo è formalmente rilasciato in un anno, a conclusione del ciclo di studi, ma in quell'anno non sono stati effettuati esami o non c'è stata frequenza.

b) Arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa



Con tale indicatore viene valorizzato il curriculum professionale dell'interessato, oltre che l'ampliamento delle competenze attraverso le esperienze in diversi contesti lavorativi che fanno maturare una visione ampia e integrata dell'Ente e delle sue multiformi attività, rispetto al biennio precedente alla data di inquadramento giuridico della procedura

Vengono altresì valorizzate le competenze interdisciplinari maturate in contesti strutturati di confronto con i colleghi di altre strutture sia guidati da tutor o docenti (workshop) che dai responsabili delle Strutture organizzative, sia presso l'Ateneo che di altre Pubbliche Amministrazioni, in coerenza con il proprio contesto lavorativo, nonché tramite il confronto con altre esperienze (laboratori).

Vengono in questa sede valorizzati:

- a) La frequenza di convegni, congressi, laboratori, workshop, .. attinenti all'attività lavorativa, anche in modalità e-learning
- b) Procure o deleghe formalmente assegnati dal Magnifico Rettore o dal Direttore generale a rappresentare l'Ateneo, con rilevanza esterna, designazioni particolari, ad es. quale Referente di Ateneo, e incarichi previsti da leggi o regolamenti di Ateneo conferiti dal Direttore generale o dall'Organo che ne ha la competenza non sostenuti da indennità accessoria, svolti in maniera permanente (almeno per 6 mesi nel biennio considerato) o *una tantum*.
- c) Esperienze successive in diverse unità organizzative dell'Ateneo, che hanno comportato l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze e l'approccio a nuovi processi (per tale voce il riferimento temporale è esteso all'ultimo triennio rispetto la data di inquadramento della procedura); sono esclusi i casi, derivanti da revisioni dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, di esclusiva modifica della denominazione o della collocazione organizzativa della struttura di afferenza o in cui il candidato ha continuato ad espletare le sue funzioni precipue, seppure in diversa unità organizzativa.
- d) Nomine a addetto e preposto alla sicurezza, antincendio, primo soccorso, addetto disabili o addetto gestione rifiuti/SISTRI espletata per almeno 6 mesi nel biennio considerato.
- e) Partecipazione in qualità di componente a Commissioni o Comitati particolari, necessari allo svolgimento delle funzioni istituzionali (CUG, Commissioni di gara d'appalto, di concorso o elettorali...), ad eccezione dei casi in cui abbia luogo in qualità di rappresentante sindacale. Sono esclusi i tavoli tecnici e i gruppi di lavoro.
- f) Rappresentanti del personale t.a. negli Organi di Ateneo previsto dallo Statuto.
- g) Partecipazione a gruppi o associazioni di categoria coerenti con la propria professionalità (es. Associazione bibliotecari, ragionieri, ..) **DA VALUTARE SE MANTENERE**
- h) Nomina a Key user, referente di rete/SIRA, consegnatario o subconsegnatario fondo economale (esclusi i sostituti)
- i) Iscrizione all'albo professionale necessaria e spesa nello svolgimento dell'attività lavorativa

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito, secondo la seguente classificazione:

Tipologia	B	C	D	EP
a) Frequenza convegni, congressi, ..(punti per ciascuno, fino ad un massimo di 3 eventi) Il punteggio viene dimezzato nel caso di eventi organizzati e/o frequentati per solo mezza giornata (fino a 6 ore)	2	2	2	2



b) Procure, deleghe, incarichi, designazioni particolari (punti per ciascuno, fino ad un massimo di 3) Il punteggio viene dimezzato nel caso di incarichi svolti una tantum	1	2	2	2
c) Esperienza in più unità org.ve in due strutture diverse	1	1	1	1
- da tre strutture diverse	2	2	2	2
d) Nomine a addetto, preposto alla sicurezza, antincendio, primo soccorso, addetto disabili (per ciascuna nomina)	0,5	0,5	0,5	0,5
e) Partecipazione a Commissioni o Comitati particolari (CUG, Commissioni di gara d'appalto, ..) (per ciascuna nomina, fino ad un massimo di 3)	0,5	0,5	0,5	0,5
f) Rappresentanti del personale t.a. negli Organi di Ateneo	0,5	0,5	0,5	0,5
g) Partecipazione a gruppi o associazioni di categoria	0,5	0,5	0,5	0,5
h) Nomina a Key user di Esse 3 e Ugov; referente di rete e SIRA; consegnatario o subconsegnatario fondo economale	0,5	0,5	0,5	0,5
i) Iscrizione all'albo professionale	1	1	1	1
Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore	12	13	13	11

c) Qualità delle prestazioni individuali

Tale indicatore considera la valutazione della qualità della prestazione lavorativa del dipendente. Tenuto conto che il biennio di riferimento per ciascuna procedura è il biennio precedente alla sua data di inquadramento giuridico, il punteggio relativo alla valutazione viene così determinato:

per ciascuno dei due anni solari interessati, i punteggi conseguiti relativamente alla valutazione dei c.d. "comportamenti organizzativi", distribuiti su una scala da 0 a 100, saranno proporzionalmente ricondotti ad una scala da 0 a 10 per il personale di cat. B, C e D, da 0 a 12 per il personale di cat. EP. Ciascun interessato potrà ritrovare i relativi punteggi così elaborati nella propria scheda dell'applicativo PEO.

d) Anzianità di servizio

Con tale indicatore viene considerato, ai fini del relativo punteggio attribuito d'ufficio, il servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, 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 (art. 82, CCNL 2008).

Ai fini del conteggio del servizio prestato presso gli Atenei, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio di tale indicatore viene differenziato come segue:

- per le cat. B,C,D viene attribuito un punteggio per l'anzianità complessiva
- per la cat. EP viene attribuito un punteggio per l'anzianità nella categoria.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÀ DI SERVIZIO COMPLESSIVA	B	C	D
da 2 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	2	1	1
da 8 a 13 anni , 11 mesi e 30 giorni	3	2	2
da 14 a 19 anni, 11 mesi e 30 giorni	5	4	4
da 20 a 24 anni, 11 mesi e 30 giorni	8	7	7
da 25 a 29 anni, 11 mesi e 30 giorni	12	9	9
da 30 anni in poi	15	12	12

Categoria EP – ANZIANITA' NELLA CATEGORIA

da 2 a 3 anni, 11 mesi e 30 giorni	1
da 4 a 5 anni, 11 mesi e 30 giorni	2
da 6 a 7 anni, 11 mesi e 30 giorni	4
da 8 a 9 anni, 11 mesi e 30 giorni	7
da 10 a 11 anni, 11 mesi e 30 giorni	9
da 12 anni in poi	12

e) Titoli culturali e professionali

Con tale indicatore vengono valorizzati:

- **gli incarichi** formalmente assegnati con provvedimento del Direttore generale ed effettivamente svolti nel biennio considerato, rientranti nelle tipologie previste dal Sistema degli incarichi di Ateneo (Sistema degli incarichi approvato dal CdA), e cioè esclusivamente gli incarichi di posizione organizzativa o di funzione specialistica (cat. C/D) o professionale (cat. EP), remunerati con indennità di responsabilità;
sono valorizzabili due incarichi esclusivamente se di contenuto diverso, con la finalità di valorizzare l'ampliamento delle responsabilità riconoscendo il maggiore impegno richiesto a chi



gestisce contemporaneamente due unità. In tale caso (interim), è valorizzabile l'incarico di responsabilità su unità organizzative del medesimo livello (ad es. due uffici o segreterie) oppure afferenti a diversi Settori (ad es. un Settore ed un ufficio di un altro settore).

Nel caso di successione negli incarichi, anche con interruzioni tra uno e l'altro, si considera il tempo di durata di ciascun incarico come da tabella a pag. 11.

In tale caso viene valorizzato l'impegno che comporta il transito da un'unità organizzativa ad un'altra, che richiede l'inserimento in un ambiente del tutto nuovo, caratterizzato dalla necessità di acquisire nuove competenze; sono pertanto esclusi i casi di modifica esclusiva della denominazione o della collocazione organizzativa della struttura gestita, in occasione delle revisioni dell'assetto organizzativo dell'Ateneo;

- **gli incarichi di RUP o direttore dell'esecuzione** (Codice degli Appalti) formalmente assegnati con provvedimento del Direttore generale ed effettivamente svolti nel biennio considerato indennizzati con compenso incentivante secondo le norme vigenti in materia; non sono valorizzabili ai fini della presente procedura le altre figure previste dalla normativa in materia,
- **gli incarichi di docenza** e le comunicazioni o interventi in convegni, seminari di studio e corsi di formazione inerenti all'attività lavorativa, svolti nel biennio considerato: le docenze interne, in quanto incarico extra istituzionale debbono essere conferite o regolarmente autorizzate dal Direttore generale; le docenze svolte all'esterno debbono essere o effettuate su espresso incarico della propria struttura di appartenenza (invio in "missione" o analoghe circostanze) o regolarmente autorizzate, sempre che siano attinenti all'attività lavorativa; i contenuti di un medesimo intervento possono essere valorizzati nella procedura di selezione soltanto una volta, anche se proposti in modo identico in più edizioni dell'evento di formazione;
- **la frequenza di seminari di studio** attinenti all'attività lavorativa; può essere valorizzata nel presente indicatore esclusivamente la frequenza di seminari di studio per motivi di servizio, per cui il dipendente deve risultare effettivamente in servizio (in sede o missione). Il dipendente dev'essere in possesso di un attestato di partecipazione da cui risulti la frequenza del seminario;
- **le pubblicazioni**, in qualsiasi formato (digitale e cartaceo), **i poster o abstract** inerenti all'attività lavorativa divulgati nel biennio considerato; sono escluse le pubblicazioni interne all'Ateneo, i manuali e le pubblicazioni su pagine web o sul sito internet. Le pubblicazioni devono essere state inserite nel catalogo della ricerca -ArTs.units.it-. Per ciascuna deve essere fornito l'identificativo di ArTs – handle - che permette di accedere al pdf editoriale obbligatorio, attraverso cui sia possibile identificare il ruolo del candidato. Le tesi sono considerabili pubblicazioni solo se ufficialmente pubblicate.

Il candidato viene considerato "autore" nei seguenti casi:

- a) la pubblicazione abbia un massimo di tre autori, egli compreso
- b) la sua responsabilità intellettuale sia esplicitamente ricavabile dall'indice o dalle pagine preliminari del testo (autore di un capitolo /paragrafo/ commento a sentenza etc., autore della prefazione etc.)
- c) il nome del candidato sia indicato come il primo o l'ultimo di una lista di autori di una pubblicazione collettiva.

Il candidato viene considerato "collaboratore" in tutti gli altri casi.

Viene valorizzato, tramite l'assegnazione del medesimo punteggio previsto per il ruolo di



“Collaboratore”, anche il ruolo di “**curatore**” di un’opera, che ne presuppone il ruolo di responsabilità non scientifica ma tecnica e intellettuale.

Il candidato, ove richiesto, dovrà fornire copia pdf del frontespizio della pubblicazione che ne certifichi il ruolo.

Il punteggio previsto per le pubblicazioni è il seguente:

Tipologia pubblicazione	B, C e D		EP	
	Autore	Collaboratore/Curatore	Autore	Collaboratore/Curatore
Monografia	2 punti	1 punto	3 punti	1,5 punti
Capitolo di libro / Articolo su rivista (anche web)	1 punto	0,5 punti	2 punti	1 punto
Atti di convegno / Abstract, proceedings (se ufficialmente pubblicati)	0,75 punti	0,4 punti	1 punto	0,5 punti
Posters	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti

I punteggi vengono maggiorati di un punto se le pubblicazioni sono in lingua straniera

Una pubblicazione scientifica può essere valorizzata nella PEO una volta soltanto, nel caso in cui venga replicata in modo identico su più riviste/destinazioni.

Non è considerata “pubblicazione” la citazione del nominativo e del lavoro del dipendente in una pubblicazione a cura di terzi.

- **i titoli di studio superiori e/o ulteriori** rispetto a quelli previsti per l’accesso alla categoria (compresi corsi di perfezionamento, di specializzazione, dottorati di ricerca, master solo se di secondo livello, ..), conseguiti in data antecedente alla data di inquadramento giuridico della singola procedura.
Possono essere valorizzati fino a due titoli, purché di livello differente.

I titoli di studio superiori o ulteriori rispetto ciascuna categoria sono i seguenti:

Titolo di studio	B	C	D	EP
Diploma di scuola media superiore	X			
Diploma universitario, diploma di scuola diretta a fini speciali	X	X		
Laurea (si intende laurea nuovo e vecchio ordinamento, specialistica, magistrale, a ciclo unico)	X	X	Solo se superiore (non specialistica rispetto la triennale)	Solo se superiore (non specialistica rispetto la triennale)



Master	X	X	X	X*
Dottorato di ricerca	X	X	x	X*
Qualificazione o abilitazione professionale	X	X	X	X*
Altri titoli legalmente riconosciuti	A seconda della categoria			

*Potrà essere valorizzato come titolo ulteriore solo se il dipendente è in possesso di almeno due titoli contrassegnati da *.

In ogni caso il punteggio massimo riconosciuto alle varie categorie di personale per le voci dell'indicatore "Titoli culturali e professionali" è il seguente:

TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI	B		C		D		EP	
	1 titolo	2 titoli	1 titolo	2 titoli	1 titolo	2 titoli	1 titolo	2 titoli
Incarichi formalmente assegnati da Sistema degli Incarichi (massimo due)	2 punti	4 punti	3,5 punti	7 punti	4 punti	8 punti	2,5 punti	5 punti
Il punteggio viene dimezzato in caso di incarichi svolti per meno di 1 anno: a) Un incarico per meno di un anno	1 punto	3 punti	1,75 punti	5,25 punti	2 punti	6 punti	1,25 punti	3,75 punti
b) Entrambi per meno di un anno	\	2 punti	\	3,5 punti	\	4 punti	\	2,5 punti
Incarichi di RUP indennizzati (massimo 2)	\	\	1 punto	2 punti	1 punto	2 punti	1 punto	2 punti
Incarichi di Direttore dell'esecuzione indennizzati (massimo 2)	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti
Seminari di studio (massimo due)	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti	0,25 punti	0,5 punti
Docenze (massimo due)	0		0,5 punti	1 punto	1 punto	2 punti	1,5 punti	3 punti
Pubblicazioni	1		2		2		6	
Collaborazioni a pubblicazioni	1		1		1		2	
Titoli di studio ulteriore o superiore (massimo due)	2 punti	3 punti	2 punti	3 punti	2 punti	3 punti	2 punti	3 punti
Punteggio massimo ottenibile nell'indicatore	8		15		18		22	



f) Anzianità nella posizione economica

Con tale indicatore viene valorizzato il servizio prestato nella posizione economica rivestita senza essere incorsi, negli ultimi due anni, 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.

Ai fini del conteggio del servizio prestato presso gli Atenei, viene applicato l'art. 62 del CCNL 16.10.2008.

Il punteggio riconosciuto alle diverse categorie di personale sarà così attribuito:

ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA	B	C	D	EP
da 6 anni a 6 anni e 364 giorni	5	5	5	4
da 7 anni a 7 anni e 364 giorni	10	10	10	8
da 8 anni a 8 anni e 364 giorni	20	18	18	16
da 9 anni in poi	25	22	22	21

RIEPILOGO PUNTEGGI INDICATORI, PER CATEGORIA DI PERSONALE

		B	C	D	EP
a)	Formazione certificata e pertinente	20	18	15	10
b)	Arricchimento professionale	12	13	13	11
c)	Qualità prestazioni individuali				
	anno 1	10	10	10	12
	anno 2	10	10	10	12
d)	Anzianità di servizio	15	12	12	12
e)	Titoli culturali e professionali	8	15	18	22
f)	Anzianità nella posizione economica	25	22	22	21
TOTALE		100	100	100	100

Art. 5 – COMMISSIONE

5.1. Il candidato ha facoltà di richiedere motivatamente la revisione dei punteggi riportati per i diversi titoli, ad esclusione della voce "valutazione individuale", per cui l'istanza di revisione attiene alla relativa procedura, con separato iter.



Le richieste di revisione vengono rimesse a una Commissione paritetica all'uopo nominata, composta da due componenti per l'Amministrazione e due di Parte sindacale.

Le competenze della Commissione consistono in un'attività di interpretazione autentica delle norme del presente accordo, applicate ed alla luce dei contenuti dei titoli vantati dai candidati.

La Commissione, salvo che giudichi manifestamente infondate le richieste, esprime un motivato parere con cui invita l'ufficio competente a perfezionare il punteggio assegnato.

In caso di persistenti criticità, la Commissione relaziona in merito al Direttore generale.

Art. 6 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA

- 6.1. Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali di ogni indicatore del presente regolamento.
- 6.2. I candidati saranno collocati nella graduatoria della categoria di appartenenza secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo conseguito.
- 6.3. Il passaggio alla posizione economica superiore avverrà nei limiti di spesa disponibili, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche e, comunque, nel limite massimo del 70% del totale degli aventi diritto, così come utilmente collocati nella graduatoria di merito.
- 6.4. In caso di parità di punteggio la priorità nella graduatoria della singola categoria sarà determinata dalla maggiore anzianità nella posizione economica e, nel caso in cui persista una parità, la priorità sarà determinata dalla maggiore anzianità di servizio prestato presso l'Ateneo ed infine dalla maggiore anzianità anagrafica del dipendente.
- 6.5. Altresì, ulteriori passaggi alle posizioni economiche superiori, consentiti dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche, potranno avvenire nel rispetto del limite massimo del 90% degli esclusi di cui al comma 3.
- 6.6. Lo scorrimento per le categorie B, C e D avverrà con il seguente sistema "differenziato" della graduatoria, con la finalità di garantire che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale alle rispettive esigenze.
- 6.7. La formula applicata per lo scorrimento "differenziato" è la seguente: il totale del costo effettivo per tutti gli aventi diritto di una categoria viene diviso per il costo totale di tutte le categorie; trovata così la percentuale relativa di utilizzo del fondo, per ogni categoria, questa viene moltiplicata per il fondo totale disponibile. Ciò garantisce che ogni categoria riceva una porzione del fondo proporzionale, e consente una graduatoria distribuita tra le diverse categorie, anche in base al numero degli aventi diritto.

SISTEMA DIFFERENZIATO DELLA GRADUATORIA: APPLICAZIONE		
Costo totale categoria B:	costo medio * aventi diritto	X
Costo totale categoria C:	costo medio * aventi diritto	Y
Costo totale categoria D:	costo medio * aventi diritto	Z
COSTO TOTALE TUTTE LE CATEGORIE:		COSTO TOT=X+Y+Z
Percentuale relativa all'utilizzo fondo per la cat. B		$\%B = x / \text{COSTO TOT}$
Percentuale relativa all'utilizzo fondo per la cat. C		$\%C = Y / \text{COSTO TOT}$
Percentuale relativa all'utilizzo fondo per la cat. D		$\%D = Z / \text{COSTO TOT}$
FONDO TOTALE DISPONIBILE:		FONDO



Porzione del fondo per la cat. B		PORZIONE B = %B * FONDO
Porzione del fondo per la cat. C		PORZIONE C = %C * FONDO
Porzione del fondo per la cat. D		PORZIONE D = %D * FONDO

6.8. Per quanto riguarda le graduatorie delle cat. B, C e D, nel caso di “resti” che non rendano possibile lo scorrimento di un’ulteriore posizione all’interno della graduatoria di ciascuna categoria, questi saranno sommati ed utilizzati per lo scorrimento di un’ulteriore posizione, nella categoria per cui la somma a disposizione lo renda possibile.

Nel caso si possano scorrere due o più posizioni, sarà data precedenza **alla categoria a partire dalla B sino alla D.**