



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

BOZZA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA DELLE PROCEDURE VALUTATIVE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE

(ART. 92 CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA; VALIDITÀ FINO AL 30 GIUGNO 2026)

INDICE

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione	3
Art. 2 – Requisiti per la partecipazione alle procedure selettive straordinarie di cui alla fase transitoria	4
Art. 3 – Avviso di selezione	4
Art. 4 – Commissione esaminatrice	5
Art. 5 – Modalità di espletamento della procedura comparativa	5
Art. 6 – Valutazione: suddivisione del punteggio	6
Art. 7 – Modalità di assegnazione del punteggio	6
Art. 8 – Graduatoria	8
Art. 9 – Disposizioni di rinvio	9
Art. 10 – Emanazione e entrata in vigore	9



Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina, con riferimento all'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001, le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per i passaggi all'Area di inquadramento superiore, per i dipendenti dell'Università a tempo indeterminato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 92 del CCNL 2019/2021 (fase transitoria fino al 30.06.2026);
2. Il sistema di progressione verticale è finalizzato a riconoscere e valorizzare il possesso dell'esperienza e della professionalità maturate e si concretizza in una verifica - mediante procedura comparativa - dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività correlate all'Area di inquadramento superiore rispetto a quella posseduta, connotate da un maggior livello di responsabilità, relazioni, complessità e contenuti delle prestazioni. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla Area immediatamente superiore non comporta alcuna novazione del rapporto di lavoro e, di conseguenza, al/alla lavoratore/trice interessato/a dovrà riconoscersi la trasposizione, nonché il godimento, di tutti quegli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti;
3. Al fine dell'attivazione delle progressioni verticali con procedura straordinaria, in regime transitorio, è necessario che l'Università individui - nell'ambito della Programmazione triennale del personale - i posti da destinare a copertura con tale modalità e ciò nell'ambito e nei limiti delle risorse finanziarie determinate, ai sensi dell'art. 1, c. 612, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 del personale come da previsione di cui al comma 7 dell'art. 92 del CCNL 2019/2021. Non trova, in ogni caso, applicazione la riserva di almeno il 50% dei posti disponibili destinata all'accesso dall'esterno, di cui all'art. 52, c. 1-bis, del D. Lgs. 165/2001;
4. In relazione alle risorse dedicate, il numero massimo di progressioni in regime transitorio che l'Università provvederà a bandire in applicazione del presente regolamento è pari a nr. XX (di cui XX posizioni riservate alle Direzioni e XX a Dipartimenti e Centri): le stesse riguarderanno unicamente il passaggio dall'Area dei Collaboratori a quella dei Funzionari.



Art. 2 – Requisiti per la partecipazione alle procedure selettive straordinarie di cui alla fase transitoria

La procedura disciplinata dal presente regolamento è riservata al personale in servizio presso l'Università di Trento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in essere alla data del termine di scadenza della domanda, in possesso dei seguenti requisiti:

- Inquadramento nell'area contrattuale dei Collaboratori (ex categoria C);
- Laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza, anche a tempo determinato, presso l'Università di Trento e altre Amministrazioni del Comparto, maturata nell'area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione o, in alternativa, diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
- Non aver avuto, nei due anni precedenti la data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto. Qualora, alla scadenza di presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva alle procedure selettive e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la progressione viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se, dall'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, il dipendente viene definitivamente escluso dalle procedure;
- Aver conseguito, negli ultimi tre anni di servizio, una valutazione positiva della performance individuale (superiore al 60%). Nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura.

In caso di mancato possesso dei requisiti prescritti, l'Amministrazione dispone l'esclusione del/della candidato/a.

Art. 3 – Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione interna è indetto con provvedimento del Dirigente della Direzione Risorse Umane e



Organizzazione e viene pubblicato in apposita sezione del portale di Ateneo per almeno 20 giorni;

2. Entro i termini di scadenza e nel rispetto delle modalità previste dall'avviso medesimo, i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti possono presentare domanda di partecipazione alla procedura selettiva; ogni candidato/a potrà presentare in relazione ai profili banditi un massimo di due candidature;
3. I profili banditi verranno determinati nell'avviso di selezione, il quale specificherà l'Area (funzionario), il settore professionale nonché la "famiglia professionale" di riferimento (es. funzionario settore amministrativo- gestionale - profilo risorse umane ecc.).

Art. 4 – Commissione esaminatrice

1. La valutazione dei titoli nonché la valutazione delle candidature e la conseguente definizione della graduatoria di merito è effettuata da Commissioni esaminatrici appositamente nominate in relazione ai differenti profili banditi;
2. Ogni Commissione è composta da tre componenti esperti nelle materie proprie dei profili oggetto di selezione, di cui almeno un/a Dirigente o un/a Direttore/trice, o suo/a delegato/a, con funzioni di Presidente e gli/le eventuali restanti componenti appartenenti all'Area delle Elevate Professionalità o all'Area dei Funzionari, di cui uno/a con funzioni di segretario;
3. La composizione della Commissione deve garantire, per quanto possibile, la presenza di entrambi i generi;
4. A Supporto dei lavori è prevista la possibilità che la Commissione sia integrata con uno/a o più esperti/e di assessment del personale e/o di tecniche di valutazione delle attitudini e delle competenze organizzative e relazionali.

Art. 5 – Modalità di espletamento della procedura comparativa

La procedura si svolge per titoli e colloquio, finalizzato a valutare le competenze professionali, organizzative e relazionali possedute dai/dalle candidati/e. In applicazione del comma 6 dell'art. 92 del vigente CCNL, previo confronto sindacale ai sensi dell'art. 81 del vigente CCNL, sono stati definiti i seguenti elementi di valutazione:

- ✓ Esperienza maturata nell'Area (ex categoria) di inquadramento (anzianità di servizio);



- ✓ Titolo di studio posseduto:
- ✓ Competenze professionali possedute, in cui si terrà conto:
 - della valutazione della prestazione individuale riferita agli ultimi tre anni;
 - delle conoscenze e competenze maturate nella funzione svolta, che saranno oggetto di un colloquio individuale da parte della commissione esaminatrice di cui all'art. 4;
 - delle attitudini, delle capacità e competenze organizzative e relazionali, che saranno valutate in sede di colloquio individuale da effettuarsi anche attraverso l'applicazione di tecniche di assessment; in questo caso la commissione potrà avvalersi del supporto di uno o più esperti di cui all'art. 4, comma 4 .

Art. 6 – Valutazione: suddivisione del punteggio

1. La valutazione del curriculum presentato dal candidato/a viene effettuata dalla commissione giudicatrice, sulla base di quanto dichiarato dal/la medesimo/a in sede di presentazione della domanda di partecipazione alla procedura comparativa, fatta eccezione per l'anzianità di servizio, maturata internamente all'Ateneo, che viene accertata d'ufficio;
2. Il punteggio massimo a disposizione della commissione è pari a 100 punti, distribuiti come segue:
 - a. Esperienza (anzianità di servizio) maturata nell'area di provenienza (categoria di inquadramento): max 25 punti;
 - b. Titolo di studio: max 25 punti;
 - c. Competenze professionali: max 50 punti, di cui 10 punti riservati alla valutazione della prestazione individuale e 40 al colloquio individuale.

Art. 7 – Modalità di assegnazione del punteggio

I punteggi di cui all'articolo precedente vengono assegnati come di seguito specificato:

- a) **Esperienza maturata nell'area di provenienza** (max 25 punti): è attribuito 1 punto per ogni anno di servizio effettivo fino a un massimo di 15 punti. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando come mese intero frazioni superiori a 15 giorni. Il punteggio determinato in

base agli anni di anzianità può essere incrementato, fino a ulteriori 10 punti, in base all'attinenza dell'esperienza lavorativa nell'Area di appartenenza rispetto al profilo di ruolo, come desumibile dal CV allegato;

La commissione giudicatrice valuterà l'esperienza maturata nell'area come di seguito indicato:

- “molto attinente”, l'esperienza professionale maturata nell'Area di pertinenza costituisce un efficace presupposto per lo sviluppo delle competenze professionali e attitudinali – soprattutto in termini di maggiori attitudini e capacità di lavoro in autonomia – richieste nel nuovo ruolo (punteggio attribuibile 1 punto per ogni anno intero di servizio);
- “mediamente attinente”, l'esperienza nell'area di appartenenza manifesta una corrispondenza, nei termini sopra indicati, con i contenuti del nuovo ruolo, anche se parziale e con elementi non del tutto consonanti (punteggio attribuibile: 0,7 punti per ogni anno intero di servizio);
- “poco attinente”, l'esperienza nell'area di appartenenza manifesta una bassa corrispondenza, nei termini sopra indicati, con i contenuti del nuovo ruolo (punteggio attribuibile: 0,3 punti per ogni anno intero di servizio);
- “per nulla attinente”, l'esperienza nell'area di appartenenza non manifesta corrispondenza, nei termini sopra indicati, con i contenuti del nuovo ruolo (punteggio attribuibile: 0 punti);

b) Titolo di studio (fino a un massimo di 25 punti), al quale verrà attribuito il seguente punteggio:

- Diploma di scuola secondaria di II grado: punti 18;
- Diploma universitario non riconosciuto come laurea triennale: punti 20;
- Laurea breve e laurea di primo livello nuovo ordinamento: punti 23;
- Laurea breve e laurea di primo livello nuovo ordinamento + master di 1° livello: punti 25;
- Laurea magistrale o vecchio ordinamento, laurea specialistica, laurea a ciclo unico: punti 25;

Il punteggio del titolo di studio superiore è assorbito dal titolo di studio inferiore. Se il dipendente possiede due o più titoli di studio dello stesso livello (ad esempio due differenti diplomi di scuola secondaria di secondo grado) il punteggio viene attribuito una sola volta.

- c) **Competenze professionali maturate:** si terrà conto della valutazione della prestazione individuale ottenuta dal candidato/a nell'ultimo triennio nonché delle conoscenze e competenze maturate dallo/a stesso/a nella funzione svolta e delle attitudini, capacità e competenze organizzative e relazionali attraverso un colloquio secondo quanto previsto nell'art. 4;

c1) valutazione della prestazione individuale (max 10 punti): va calcolata sulla media delle valutazioni annuali conseguite per l'attività prestata nel triennio 2021/2023, in applicazione del sistema di misurazione della performance adottato in Ateneo. Nei casi in cui non dovesse essere disponibile la valutazione relativa a uno o più annualità del suddetto triennio - ad esempio nel caso in cui il periodo lavorato nell'anno sia risultato inferiore al minimo periodo temporale previsto dal sistema per poter procedere alla valutazione - potrà farsi riferimento, a ritroso, anche alle valutazioni per l'attività prestata in anni precedenti al 2021 fino al raggiungimento delle tre valutazioni richieste dalla presente procedura:

- Media delle valutazioni, pari o superiore a 60 e inferiore a 90: 1,5 punti;
- Media delle valutazioni, pari o superiore a 90 e inferiore a 95: 4 punti;
- Media delle valutazioni pari o superiore a 95: 7 punti;

Inoltre, per ciascun anno del triennio 2021/2023 in cui al dipendente sia stato riconosciuto l'istituto della "Particolare professionalità" ex art. 11 del CCI verrà attribuito 1 punto (max 3 punti per il triennio);

c2) colloquio di valutazione: max punti 40:

il colloquio, volto alla valutazione delle attitudini e delle competenze organizzative e relazionali, avverrà secondo le modalità di cui all'art. 4, attraverso l'applicazione di metodologie diversificate, in relazione alla posizione da ricoprire, così come verrà previsto nel bando di indizione della procedura selettiva.

Art. 8 – Graduatoria

1. Il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi riportati da ciascun/a candidato/a, sulla base dei criteri di cui al precedente art. 7, ed è espresso in centesimi;
2. Le risultanze dei punteggi finali riportati da tutti i/le candidati/e sono formalizzate, per ciascuna delle posizioni messe a bando, nelle graduatorie finali di merito, in ordine decrescente. In caso di parità di



punteggio la progressione è attribuita al/alla candidato/a con maggiore esperienza maturata nella categoria/Area di provenienza determinata ai sensi del precedente art. 7 lett. a). In caso di persistente parità si applica quanto previsto dall'art. 5 comma 4 del DPR 487/1994;

3. Le graduatorie finali di merito, formulate dalle commissioni, vengono approvate dal Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, previo accertamento dei requisiti prescritti relativamente ai/candidati/e utilmente inseriti/e nella graduatoria medesima. La stessa viene successivamente pubblicata sul portale di Ateneo e all'Albo ufficiale dell'Ateneo;
4. La graduatoria ha valore esclusivamente per la procedura di progressione che verrà bandita in applicazione del presente regolamento, senza possibilità alcuna di ulteriori, futuri scorrimenti. Non si considera scorrimento ai fini di quanto sopra, l'attribuzione al/alla candidato/a subentrante in caso di rinuncia del/della candidato/a vincitore/trice o nel caso di attribuzione a quest'ultimo/a di altro profilo di ruolo in cui sia utilmente collocato/a.

Art. 9 – Disposizioni di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento:

- All'art. 52, c. 1-bis, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, c. 1, del D. Lgs. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021 nonché all'art. 92 del vigente contratto collettivo del comparto Istruzione e Ricerca 2019/2021;
- Alle disposizioni nazionali e regolamentari interne riguardanti l'accesso all'impiego, ove applicabili.

Art. 10 – Emanazione e entrata in vigore

Il presente Regolamento, che è stato oggetto di confronto sindacale per quanto riguarda gli artt. 5, 6 e 7, viene emanato con Decreto Rettorale ed entra in vigore....