



## UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA

### Determina Dirigente Direzione Risorse Umane

Bando Progressione Economica all'interno delle Aree per l'anno 2025

### Il Dirigente

**Visto** lo Statuto di autonomia dell'Ateneo;

**Vista** la Legge 9 maggio 1989, n. 168;

**Visto** il Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;

**Visto** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Visto** il Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133;

**Visto** il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e, in particolare, l'art. 23 nella parte in cui dispone che *"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*;

**Visto** il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 18.01.2024 che ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale, sostitutivo di quello previgente, di cui al CCNL Comparto Università per il quadriennio 1998-2001;

**Visto** il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato annualmente dall'Ateneo;

**Richiamato** l'art. 85, comma 1 e l'allegato E del predetto CCNL 2019/2021, che ha individuato quattro aree professionali: Area degli Operatori, Area dei Collaboratori, Area dei Funzionari, Area delle Elevate Professionalità, in sostituzione delle precedenti quattro categorie professionali (rispettivamente B, C, D ed EP), secondo quanto previsto dalla tabella di trasposizione automatica riportata nell'allegato F dello stesso CCNL 2019-2021 e che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenza, abilità e competenze professionali;

**Richiamato** l'art. 86 del CCNL 2019/2021 rubricato "Progressioni economiche all'interno delle Aree", ove è previsto:

- al comma 1: *"Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, 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"*;
- al comma 2: *"L'attribuzione dei differenziali stipendiali - che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma I -bis del D.lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva ed è attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse 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), destinate a tale finalità..."*;
- al comma 2, lettera d): *"i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni....conseguite dal dipendente presso l'unità operativa....., secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione; 2. Esperienza professionale maturata; 3. Eventuali ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa.....correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi"*;



- al comma 3: *“La progressione economica ... è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo...”*;

**Visto** il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18.01.2024 che:

- all'art. 81, comma 3, lett. c) e lett d) stabilisce che l’integrazione e la ponderazione dei criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche e la quota di risorse di cui all’art. 119 (Fondo risorse decentrate delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari: costituzione) e all’art. 121 (Fondo risorse decentrate personale dell’Area EP: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all’art. 86 sono oggetto di contrattazione integrativa;
- all'art. 120, comma 2, lett. e) stabilisce che il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari è utilizzato, tra l'altro, per le progressioni economiche, ai sensi dell’art. 86 (Progressioni economiche all’interno delle Aree);
- all'art. 122, comma 1, lett. b) stabilisce che il Fondo risorse decentrate personale dell’Area EP è utilizzato, tra l'altro, per le progressioni economiche del personale dell’Area delle Elevate Professionalità ai sensi dell’art. 86 (Progressioni economiche all’interno delle Aree);
- all'allegato G *“Tabella differenziali stipendiali Università”* individua per ogni Area il numero massimo di differenziali attribuibili e la relativa misura annua lorda;

**Vista** l’ipotesi di Accordo Integrativo d’Ateneo del 13 novembre 2024 sui criteri di valutazione per le progressioni economiche all’interno delle Aree per il triennio 2024-2026 (di seguito, Accordo PEO 2024-2026) al quale il presente bando deve coerentemente uniformarsi;

**Preso atto** che l’Accordo PEO 2024-2026 è stato confermato in data 10 dicembre 2024;

**Accertato** che la Contrattazione Decentrata nell’ipotesi di Contratto collettivo integrativo di Ateneo del 31 luglio 2025 ha destinato, per il medesimo anno, all’istituto della progressione economica all’interno delle Aree del personale tecnico-amministrativo inquadrato nelle Area Operatori, Collaboratori e Funzionari, risorse pari a € 130.000,00 oltre oneri a carico ente, e per l’Area Elevate Professionalità, risorse pari a € 4.400,00 oltre oneri a carico ente;

**Preso atto** che l’Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo d’Ateneo relativo al trattamento economico accessorio del personale Tecnico- Amministrativo delle Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità per l’anno 2025 è stato confermato in data 7 ottobre 2025;

**Accertato** che alla data del 31 dicembre 2024 hanno maturato i requisiti richiesti per partecipare alla procedura selettiva per la progressione economica all’interno delle Aree, 338 unità di personale, così suddivise: Area Operatori n. 29, Area Collaboratori n. 157, Area Funzionari n. 144, Area delle Elevate Professionalità n. 8;

**Preso atto** che, secondo quanto contenuto nell’Accordo PEO 2024-2026, *“la ripartizione delle risorse tra le Aree sarà effettuata in proporzione alla numerosità del personale tecnico-amministrativo nelle stesse presente.*

*I candidati concorreranno, quindi, secondo “omogenee classi economiche” di aventi diritto (a esclusione dell’Area EP), tenendo conto delle risorse disponibili e dei criteri di valutazione di cui al presente accordo.*

*In particolare:*

- per l’ex categoria B (Area Operatori) le “omogenee classi economiche” saranno due (da B1 a B4; da B5 a B7);
- per l’ex categoria C (Area Collaboratori) le “omogenee classi economiche” saranno tre (da C1 a C3; da C4 a C6; da C7 a C8);
- per l’ex categoria D (Area Funzionari) le “omogenee classi economiche” saranno tre (da D1 a D3; da D4 a



D6; da D7 a D8).

*Eventuali risorse residue di ogni singola classe saranno utilizzate per ulteriori attribuzioni di differenziale stipendiale per la classe che ha minori necessità economiche per un ulteriore passaggio.*

*Nel terzo anno di applicazione del presente Accordo, coloro i quali avranno beneficiato dell'attribuzione del differenziale stipendiale, se aventi diritto, parteciperanno nella "omogenea classe economica" dell'Area di appartenenza".*

**Accertato** che la ripartizione delle risorse (€ 130.000,00) destinate alla procedura riservata ai dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari sarà effettuata sulla base della numerosità del personale tecnico amministrativo inserito nelle "**omogenee classi economiche**" e secondo il corrispondente differenziale stipendiale e, comunque, in una percentuale non superiore al 50% degli aventi diritto;

**Accertato** che le risorse (€ 4.400,00) destinate alla procedura riservata ai dipendenti appartenenti all'Area delle Elevate Professionalità, in considerazione del differenziale stipendiale, saranno utilizzate per una percentuale di beneficiari che, comunque, non sarà superiore al 50% degli aventi diritto;

**Verificato** che la procedura in parola si svolgerà nel rispetto dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150 del 2009 ("*le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti*");

**Ritenuto** necessario attivare, pertanto, la procedura selettiva per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle Aree per l'anno 2025;

## DETERMINA

### Art. 1 Procedura selettiva

1. È indetta la procedura selettiva riservata, per soli titoli, per l'anno 2025, finalizzata alla predisposizione di apposita graduatoria di merito per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", di cui all'allegato G del CCNL 2019-2021, ai dipendenti di ciascuna Area professionale.
2. Per i dipendenti che risulteranno vincitori della procedura PEO 2025, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, sarà disposta nel numero consentito dalla disponibilità di risorse a ciò finalizzate dal presente bando, per ogni "**omogenea classe economica**" (a esclusione dell'area EP), per come meglio specificato nel successivo articolo 2, con decorrenza dal **1° gennaio** dell'anno di riferimento.
3. Eventuali risorse residue di ogni singola classe saranno utilizzate per ulteriori attribuzioni di differenziale stipendiale per la classe che ha minori necessità economiche per un ulteriore passaggio.

### Art. 2 Quantificazione risorse

Le risorse finalizzate alle progressioni economiche all'interno delle Aree, per l'anno 2025, pari complessivamente a € 134.400,00, sulla base di quanto esposto nelle premesse, sono così ripartite: € 9.626,56 per l'Area Operatori; € 58.630,71 per l'Area Collaboratori; € 61.742,74 per l'Area Funzionari e € 4.400,00 per l'Area delle Elevate Professionalità.

1. In particolare, i candidati concorreranno per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", secondo le seguenti "**omogenee classi economiche**" di aventi diritto (a esclusione dell'Area delle Elevate Professionalità), tenendo conto delle risorse disponibili e dei criteri di valutazione di cui all'art. 8.



Area	Classi economiche	COSTO Differenziale stipendiale	AVENTI DIRITTO	POSTI DISPONIBILI (con rispetto max 50%)
Operatori	B1-B4	€ 1.200,00	4	1
	B5-B7	€ 1.200,00	25	7
			<b>29</b>	<b>8</b>
Collaboratori	C1-C3	€ 1.350,00	45	12
	C4-C6	€ 1.350,00	76	21
	C7-C8	€ 1.350,00	36	10
			<b>157</b>	<b>43</b>
Funzionari	D1-D3	€ 1.550,00	89	25
	D4-D6	€ 1.550,00	42	12
	D7-D8	€ 1.550,00	13	3
			<b>144</b>	<b>40</b>
Elevate Professionalità	EP <sup>n</sup>	€ 2.200,00	<b>8</b>	<b>2</b>
			<b>338</b>	<b>93</b>

### Art. 3 Requisiti di ammissione

- Alle selezioni di cui all'art. 1 del presente bando possono partecipare i dipendenti dell'Università della Calabria assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino nelle seguenti condizioni:
  - aver maturato due anni di effettivo servizio al 31 dicembre 2024;
  - non essere incorsi negli ultimi due anni in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o per le fattispecie previste dall'art. 25, comma 3, lettera g), rubricato codice disciplinare, del CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto;
  - essere in servizio presso l'Università della Calabria al 1° gennaio 2025 e alla data di emanazione del presente provvedimento;

Ai fini della verifica del requisito di cui alla lettera a) del presente articolo, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Il periodo di servizio effettivo è calcolato al netto delle assenze che, ai sensi della normativa vigente, non fanno maturare anzianità di servizio.

Il riconoscimento dei due anni di servizio effettivo nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione avviene solo nel caso si sia verificata continuità fra due o più rapporti di lavoro.

- I candidati sono ammessi con riserva alla selezione. Con provvedimento motivato del Dirigente della Direzione Risorse Umane potrà essere disposta, in qualsiasi momento, l'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti.

### Art. 4 Modalità di partecipazione alla selezione e termine di scadenza

- Le domande di partecipazione devono essere presentate esclusivamente mediante l'applicativo on-line appositamente predisposto. Non verranno prese in considerazione domande e/o documentazione presentata in altra forma.
- Le domande devono pervenire entro le ore 23:59 del giorno 15 gennaio 2026. Allo scadere del termine utile di presentazione, il sistema informatico non consentirà l'accesso per l'inserimento di dati e/o per



il caricamento di documentazione. Per accedere all'applicativo on-line e per reperire la documentazione relativa alla presente procedura è necessario collegarsi alla seguente pagina web: <https://peo.unical.it>. I candidati potranno inserire le indicazioni relative alle differenti sezioni dei titoli valutabili della procedura informatizzata: tale inserimento equivarrà a dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà (artt. 46 e 47 D.P.R. n. 445/2000).

La procedura sarà attiva dalle ore 10,00 del 19 dicembre 2025.

3. Alla pagina web di cui sopra sono reperibili i link alla seguente documentazione:

- a) il presente provvedimento;
- b) l'elenco degli aventi diritto a partecipare alla procedura;
- c) le informazioni generali sulla procedura;
- d) la guida all'utilizzo per la corretta compilazione della domanda;
- e) fogli per il calcolo della media delle valutazioni individuali annuali.

Per problemi di natura tecnica, è possibile attivare una richiesta di assistenza specifica aprendo un ticket alla piattaforma <http://ticket.unical.it/tickets/new/ar/assistenza-peo/>.

4. Il candidato, dopo aver operato l'accesso al sistema attraverso le credenziali (matricola e password) utilizzate per la piattaforma U-Web, all'esito del controllo delle informazioni relative al proprio inquadramento giuridico ed economico, dovrà caricare – per proseguire correttamente e validamente la procedura - una scansione fronte retro del proprio documento di identità. Tali operazioni hanno carattere obbligatorio perché costituiranno prova univoca dell'imputazione al candidato delle dichiarazioni relative ai titoli posseduti e, quindi, del complessivo contenuto della domanda on line.

Inoltre, il candidato dovrà dichiarare:

- a) di aver letto il bando di selezione e di accettare tutte le disposizioni in esso contenute;
- b) non essere incorsi negli ultimi due anni in provvedimenti disciplinari superiori alla multa o per le fattispecie previste dall'art. 25, comma 3, lettera g), rubricato codice disciplinare, del CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto;
- c) di esprimere il proprio consenso affinché i dati personali forniti possano essere trattati, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679, per gli adempimenti connessi alla selezione.

5. Nelle sezioni della piattaforma informatica dedicate alla performance individuale (A), all'esperienza professionale maturata (B) e alla formazione (C) il candidato inserirà le dichiarazioni, conformi alla documentazione posseduta, da sottoporre alla Commissione per la conseguente valutazione. A compilazione ultimata, dopo la definitiva chiusura operata dal candidato, il sistema informatico invia una mail di conferma alla casella di posta del candidato stesso (sarà utilizzata la casella di posta presente su CSA). Tale trasmissione significherà che la domanda di partecipazione è acquisita automaticamente sulla piattaforma dedicata.

Il candidato potrà sempre visualizzare la propria domanda: la stessa dovrà essere stampata e conservata a cura del dipendente.

#### **Art. 5 Modalità di presentazione dei titoli**

1. I titoli valutabili relativi alla formazione, posseduti alla data del 31.12.2024, dovranno essere prodotti mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. In alternativa, esclusivamente per i corsi, certificati e pertinenti al lavoro svolto, seguiti in autoformazione, i candidati potranno allegare, in formato pdf, la relativa documentazione.

Il candidato eseguirà tale attività direttamente sulla procedura informatizzata.



Gli originali di detti titoli dovranno essere posseduti dagli interessati ed esibiti qualora l'Amministrazione, per qualunque motivo, dovesse richiederli (solo ed esclusivamente per la formazione non organizzata o autorizzata direttamente dall'Ateneo).

Qualora dovesse emergere la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decade dai benefici conseguiti sulla base della dichiarazione non veritiera, ferma restando l'attivazione di procedure disciplinari nonché l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 76 del Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 in merito alle sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia.

2. Alla domanda di partecipazione, presentata tramite la procedura informatica, il candidato ha l'obbligo di allegare le schede relative alla performance individuale riferita agli anni 2022 – 2023 e 2024. Le schede relative alla performance individuale sono già state compilate nell'ambito del completamento del ciclo della performance relativamente agli anni 2022, 2023 e 2024 secondo i criteri definiti nei rispettivi Sistemi di misurazione e valutazione delle performance dell'Università della Calabria.

Il punteggio da riportare nell'indicatore "*Valutazione della performance individuale*" (A) di cui al successivo art. 8, sarà quello ottenuto applicando il seguente rapporto:

- Area degli Operatori, Collaboratori, Funzionari (ex Categorie B, C, D): la media dei punteggi (in settantesimi) riportati nelle schede di valutazione individuale deve essere moltiplicata per 48,5 e divisa per 70;
- Area dei Funzionari (ex Categoria D) con responsabilità di struttura: la media dei punteggi (in sessantesimi) riportati nelle schede di valutazione individuale deve essere moltiplicata per 48,5 e diviso per 60;
- Area delle Elevate professionalità (ex Categoria EP): la media dei punteggi (in cinquantiesimi) riportati nelle schede di valutazione individuale.

Ai fini del calcolo in questione, ai seguenti link <https://peo.unical.it> e <https://my.unical.it/personale/contratto-di-lavoro/progressioni-incarichi/>, sono disponibili due fogli Excel che contemplano rispettivamente il caso dei dipendenti in possesso di tre schede di valutazione (anni 2022-2023-2024) e quello dei dipendenti con due schede di valutazione (anni 2023-2024).

#### **Art. 6 Svolgimento della selezione e Commissione Giudicatrice**

1. La selezione sarà definita tramite la valutazione dei titoli prodotti dagli interessati, tenendo conto dei criteri definiti nel successivo art. 8. La stessa sarà effettuata da una Commissione appositamente nominata con provvedimento del Dirigente della Direzione Risorse Umane.

#### **Art. 7 Presentazione dei titoli**

1. I dipendenti interessati dichiareranno il possesso dei titoli della formazione che riterranno utili, in conformità all'art. 8. Il candidato ha l'obbligo di presentare esclusivamente i titoli che rientrano nella tabella di cui all'art. 8 e dei quali è in grado di dimostrarne il possesso.

La selezione sarà definita, pertanto, tramite la valorizzazione dei titoli dichiarati dagli interessati ad opera della Commissione, tenendo conto dei criteri di valutazione definiti nel successivo art. 8.

#### **Art. 8 Valutazione dei titoli**

1. Il punteggio complessivo di ciascun candidato sarà espresso in centesimi.
2. I criteri per la valutazione dei titoli sono quelli definiti dall'Accordo Integrativo d'Ateneo sui criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle Aree per il triennio 2024-2026:





# UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA

Indicatori ponderati	Descrizione degli indicatori				Punteggio massimo attribuibile alle categorie ex B-C-D	Punteggio massimo attribuibile alla categoria ex EP	
Valutazione della performance individuale (A)	Media delle ultime tre <sup>(1)</sup> valutazioni individuali annuali nell'Area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione. Il risultato sarà rapportato al corrispondente punteggio massimo attribuibile. <sup>(1)</sup> <i>Qualora il/la dipendente non abbia ancora maturato tre anni di servizio, la valutazione sarà effettuata con riferimento al periodo di servizio prestato.</i>				48,50	50	
Esperienza professionale maturata (B)	Servizio prestato nelle università dalla data di assunzione fino al 31/12 dell'anno di riferimento: 0,50 punti per ogni anno di servizio, con frazione di anno in 12 <sup>mi</sup> (per l'area EP, 0,75 punti per ogni anno di servizio, con frazione di anno in 12 <sup>mi</sup> ).  Servizio prestato continuativamente presso una PA: 0,40 punti per ogni anno di servizio, con frazione di anno in 12 <sup>mi</sup> .  Servizio prestato presso Consorzi Universitari: 0,20 punti per ogni anno di servizio, con frazione di anno in 12 <sup>mi</sup> .				20	30	
	A partire dal 3° anno di servizio nella posizione economica rivestita al 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica per la quale si concorre: - 6 punti per il 3° anno; - 5 punti per il 4° anno; - 4 punti per il 5° anno. - 3 punti per il 6° anno. - 2 punti per il 7° anno.				20	0	
Formazione (C)	Corsi di formazione organizzati o autorizzati dalla Direzione Risorse Umane e corsi, certificati e pertinenti al lavoro svolto, in autoformazione:				10	19	
	Corsi fino a 2 giorni (durata minima pari a 4 ore)	organizzati/ autorizzati	con esame	2 punti per ogni corso			
			senza esame	1 punto per ogni corso			
		autoformazione	con esame	0,50 punti per ogni corso			Punti max 1
			senza esame	0,25 punti per ogni corso			
	Corsi oltre i 2 giorni	organizzati/ autorizzati	con esame	2,50 punti per ogni corso			
			senza esame	2 punti per ogni corso			
		autoformazione	con esame	1 punto per ogni corso			Punti max 1
senza esame			0,50 punti per ogni corso				
Punteggio aggiuntivo art. 86 c. 2, lett. f), CCNL 2019-2021 (D)	Personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'Area di riferimento da 6 o più anni				1,50	1	
TOTALE					100	100	



3. Con riferimento all'anzianità di servizio di cui al punto (B) della tabella, il candidato dovrà esclusivamente dichiarare il servizio prestato presso altro Ateneo, altre pubbliche amministrazioni o Consorzi Universitari.
4. Il punteggio relativo al servizio prestato presso l'Università della Calabria sarà attribuito direttamente dalla Direzione Risorse Umane.
5. I titoli valutabili di cui al punto (C) della tabella sono quelli conseguiti a decorrere dall'ultima progressione economica fino al 31 dicembre 2024.

#### **Art. 9 Preferenze a parità di merito**

1. A parità di punteggio, verrà data la precedenza nella graduatoria al dipendente più anziano di età e in caso di ulteriore parità a chi ha avuto meno progressioni economiche.

#### **Art. 10 Formazione della graduatoria di merito**

1. La Commissione giudicatrice procederà alla formazione della graduatoria provvisoria di merito, per **"omogenee classi economiche"**, sulla base del punteggio complessivo conseguito da ciascun candidato, comprensivo, altresì, di quello relativo al punto (B) della tabella (art. 8) che sarà trasmesso dal Responsabile del Procedimento al Presidente della Commissione oppure caricato direttamente sulla piattaforma dedicata.
2. Sono dichiarati vincitori, nell'ambito delle risorse disponibili per le **"omogenee classi economiche"** di ogni Area, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito, formata secondo i criteri sopra specificati.
3. In caso di parità tra due o più candidati, la precedenza sarà determinata secondo quanto stabilito al precedente articolo 9.
4. La graduatoria di merito, unitamente ai verbali e ad ogni altro atto inerente ai lavori della Commissione, sono immediatamente trasmesse, a cura del Presidente della Commissione stessa al Dirigente della Direzione Risorse Umane per i provvedimenti di competenza.
5. Successivamente, la Commissione di valutazione procederà alla verifica dei titoli relativi alla formazione allegati alla domanda di partecipazione e/o prodotti tramite autocertificazione, anche al fine di rilevare eventuali anomalie.

I controlli saranno operati, a campione, nei confronti dei dipendenti risultati vincitori.

Gli esiti di tale attività, se diversi dalla graduatoria provvisoria di merito, saranno resi noti ai candidati tramite pubblicazione all'Albo Ufficiale dell'Amministrazione Centrale e sulla pagina web <https://my.unical.it/personale/contratto-di-lavoro/progressioni-incarichi/>

#### **Art. 11 Approvazione degli atti della procedura selettiva e riconoscimento dei differenziali stipendiali ai vincitori**

1. Entro trenta giorni dal ricevimento dei suddetti atti, il Dirigente della Direzione Risorse Umane ne approva la regolarità con proprio provvedimento, con cui proclama vincitori, nei limiti delle disponibilità finanziarie, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito, tenuto conto della precedenza di cui all'art. 9 in caso di parità.
2. Ai candidati collocati in posizione utile sarà, quindi, riconosciuto il *"differenziale stipendiale"* relativo all'Area di inquadramento di cui all'allegato G del CCNL 2019-2021, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, come già disposto al precedente articolo 1.



La comunicazione scritta dell'avvenuta progressione economica sarà data al dipendente, unicamente, mediante il cedolino paga.

3. Il decreto di approvazione della graduatoria è pubblicato presso l'Albo Ufficiale dell'Università, nonché sulla pagina web <https://my.unical.it/personale/contratto-di-lavoro/progressioni-incarichi/>  
Tale pubblicazione avrà valore di notifica per ciascun candidato.

#### **Art. 12 Diritto di accesso**

1. L'esercizio del diritto di accesso, secondo le procedure di cui al Regolamento all'uopo adottato da questo Ateneo in attuazione della Legge 7 agosto 1990, n. 241, è consentito, ai soli candidati della procedura, al termine della selezione e comunque non prima dell'approvazione delle graduatorie da parte del Dirigente della Direzione Risorse Umane.

#### **Art. 13 Responsabile del procedimento**

1. Ai sensi della Legge 7 agosto 1990, n. 241, il Responsabile del procedimento per la procedura selettiva per la PEO 2024 è il dott. Roberto Elmo, Dirigente della Direzione Risorse Umane.

#### **Art.14 Pubblicità**

1. Il presente bando viene reso pubblico mediante inserzione nell'Albo Ufficiale dell'Ateneo.
2. Lo stesso è disponibile sulla pagina web <https://my.unical.it/personale/contratto-di-lavoro/progressioni-incarichi/>  
Sulla stessa pagina sarà, altresì, pubblicato l'elenco del personale in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alla selezione di cui al presente bando.
3. Del bando verrà data comunicazione a tutto il Personale Tecnico Amministrativo nonché alle R.S.U. formalmente costituite ed alle Organizzazioni Sindacali di categoria presenti nell'Ateneo.

Direzione Risorse Umane  
Il Dirigente  
*Dott. Roberto Elmo*