



Regolamento per la disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Catania

Premessa

(Linee di indirizzo generali)

Il presente Regolamento si ispira alle seguenti linee di indirizzo:

- Individuare un sistema di progressione economica orizzontale (PEO) del personale tecnico-amministrativo in grado di valorizzare le professionalità, l'esperienza, le conoscenze e le competenze acquisite. Tutto ciò in modo da coniugare la crescita professionale del personale con le esigenze dei servizi prestati, anche in un quadro complessivo di revisione e di aggiornamento della struttura organizzativa.
- Creare un efficace sistema di valutazione del personale attraverso la definizione di procedure selettive che, pur ispirate a criteri di flessibilità e tempestività, garantiscano la coerenza fra le esigenze organizzative e le attitudini professionali dei candidati.
- Valutare, mediante apposite selezioni per titoli, le competenze acquisite, legate all'esperienza professionale, risultanti dal curriculum del dipendente.

Articolo 1

(Finalità e principi di applicazione)

1. Il presente Regolamento disciplina lo sviluppo delle progressioni economiche orizzontali (PEO) delle carriere del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Catania in servizio a tempo indeterminato, previste dall'art. 79 del CCNL del 16/10/2008, non collocato nelle fasce AOU di cui all'art. 64 del medesimo CCNL, mediante il riconoscimento della formazione certificata e pertinente, dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentati dall'interessato, della qualità delle prestazioni individuali, dell'anzianità di servizio prestato e dei titoli culturali e professionali, ai sensi dell'art. 82, comma 1, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008 e nel pieno rispetto dell'art.52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001.
2. Le procedure di cui al presente Regolamento si conformano, ai sensi del d.lgs. 165/2001 art. 52, commi 1 e 1bis e art. 23 del d.lgs 150/2009, ai seguenti principi generali:
 - selettività;
 - imparzialità;
 - pubblicità;
 - economicità e tempestività;
 - oggettività e trasparenza;
 - pari opportunità.

Articolo 2

(Risorse)

1. Ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2006/2009, la progressione economica orizzontale viene finanziata attraverso le risorse indicate dal CCNL 1998/2001, all'art. 68, comma 2 lettera a), nonché dalle eventuali ulteriori somme previste dal CCNL 2006/2009 e dal CCNL vigente, nonché dai Contratti integrativi d'Ateneo, appositamente vincolate in modo esclusivo per tale

scopo. Il Contratto integrativo, nel caso in cui il finanziamento della PEO venga determinato sui fondi del salario accessorio, dovrà specificare le risorse da far gravare sui rispettivi fondi di salario accessorio (art. 63 e 64 per le ctgg. B, C e D e art. 65 e 66 per la ctg. EP CCNL 2016/2018).

2. La destinazione di dette risorse al finanziamento della PEO deve avvenire, con apposito accordo fra le parti che dovrà anche prevedere l'indisponibilità di dette somme per altri fini.
3. Il budget disponibile viene ripartito proporzionalmente fra le categorie B, C, D ed EP, e, all'interno di ogni categoria, fra le aree individuate dalla tabella delle retribuzioni allegata al CCNL in vigore, sulla base del peso complessivo di ciascuna categoria, e all'interno di questa, di ciascuna area; quest'ultimo viene determinato moltiplicando il numero degli aventi diritto per il differenziale tabellare di ogni posizione economica di riferimento. Tale operazione permette di determinare i relativi "pesi" che consentono di calcolare automaticamente, sulla base del budget disponibile, il numero di passaggi per ogni categoria e posizione economica. Il valore così individuato verrà sempre arrotondato, con riferimento alla categoria e alla posizione con il maggiore resto, all'unità superiore.
4. Tali risorse sono destinate al finanziamento della progressione economica in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

Articolo 3

(Modalità e requisiti)

1. L'Amministrazione, tenendo conto delle disponibilità finanziarie di cui all'articolo precedente, emana un bando di selezione, ai fini della progressione economica orizzontale (PEO), rivolto al personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Catania. I passaggi economici saranno ripartiti per ciascuna categoria economica sulla base dei rispettivi "pesi", definiti con il procedimento del precedente articolo. Il numero di dipendenti aventi diritto al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è definito, sempre in relazione alla disponibilità delle risorse, previa costituzione di un'apposita graduatoria di merito.
2. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione per la PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di emanazione del bando che, al 31/12 dell'anno immediatamente precedente, si trovino nelle seguenti condizioni:
 - abbiano maturato almeno 2 anni di effettivo servizio nell'Ateneo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale concorrono;
 - non abbiano ottenuto una valutazione non conforme e inadeguata, per come definita dal SMVP vigente, della prestazione lavorativa svolta negli ultimi due anni di servizio o, in mancanza, nell'ultimo anno di servizio, nella posizione economica immediatamente inferiore.
3. Ai fini del computo del periodo dei due anni di effettivo servizio nella posizione economica di provenienza si tiene conto, oltre che del servizio a tempo indeterminato, anche dell'eventuale periodo di servizio prestato nella stessa categoria e posizione economica di provenienza con rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'Ateneo e di quello prestato a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni a condizione che, nel biennio sopra richiamato, non abbiano fruito di una progressione orizzontale, in virtù dell'anzianità maturata nel medesimo biennio di riferimento.
4. I due anni di anzianità di cui sopra devono essere maturati entro la data indicata nel bando di selezione.

Articolo 4

(Criteri di selezione)

1. Per i passaggi all'interno delle categorie sono utilizzati, anche al fine della definizione delle fasce di merito, i seguenti indicatori ponderati di selezione, previsti dal CCNL 2006/2009:
 - A) Formazione certificata e pertinente;

- B) Arricchimento professionale;
- C) Qualità delle prestazioni individuali;
- D) Qualificazione professionale acquisita ed anzianità di servizio;
- E) Titoli culturali e professionali (i titoli di studio valutabili sono quelli ulteriori rispetto ai titoli richiesti per l'accesso alla categoria di appartenenza).

Nel caso in cui, nei due anni precedenti la data di scadenza indicata nel bando, al dipendente siano state irrogate sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o misure cautelari di sospensione dal servizio, all'anzianità di servizio prevista dalla lettera D) verrà attribuito un punteggio pari a zero, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

2. Rispetto al punteggio complessivo di 100 punti, agli indicatori definiti nel comma precedente vengono riservati i seguenti punteggi:

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
A) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
B) Arricchimento professionale	20	25	20	15
C) Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
D) Qualificazione professionale acquisita ed anzianità di servizio	20	15	15	10
E) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30

Articolo 5 (Procedimento)

1. In conformità al CCNL 2006/2009, agli accordi integrativi sottoscritti dalle parti ed al presente Regolamento, con particolare riferimento ai requisiti individuati dall'art. 3, l'Amministrazione provvede a individuare gli aventi diritto a partecipare alle procedure selettive, inserendoli, nel rispetto delle attuali disposizioni legislative sulla privacy, in un apposito elenco liberamente consultabile, nonché a predisporre il bando di selezione che verrà emanato con decreto del Direttore generale.

2. Le domande di partecipazione devono essere presentate entro la data di scadenza prevista dal bando di selezione e con le modalità dallo stesso stabilite. L'Amministrazione potrà avvalersi, per agevolare la presentazione delle domande di partecipazione, anche di strumenti informatici per la raccolta delle domande e dei titoli oggetto di valutazione. I titoli posseduti devono essere presentati utilizzando gli schemi e le indicazioni del bando di selezione. I candidati sono ammessi alla procedura selettiva con riserva e l'Amministrazione può disporre in qualunque momento, con provvedimento motivato del Direttore generale, l'esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti.

3. Apposite commissioni, composte da tre membri, nominate con decreto del Direttore generale, provvederanno all'attribuzione dei punteggi, attenendosi ai criteri di valutazione individuati nell'allegato A), che costituisce parte integrante del presente Regolamento. Il presidente di ogni commissione è indicato nel decreto di nomina.

4. Dette commissioni saranno costituite come di seguito:

per il personale di categoria EP, da un docente con funzioni di presidente e da docenti e dirigenti dell'Ateneo;

per il personale di categoria D, da un docente con funzioni di presidente e da dirigenti e/o dipendenti di categoria EP dell'Ateneo;

per il personale di categoria B e C, da un dirigente o un dipendente di categoria EP dell'Ateneo, con funzioni di presidente e da dipendenti con inquadramento nella categoria superiore rispetto a quella per la quale si concorre.

5. Non possono fare parte delle predette commissioni i componenti degli Organi di Governo dell'università, coloro che ricoprono cariche politiche e che siano rappresentanti sindacali o designati

dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali in analogia a quanto previsto dall'art. 35, comma 3, lettera e) del decreto legislativo n. 165/2001.

6. Non possono fare parte delle predette commissioni, ai sensi dell'art. 35-bis del medesimo decreto, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

7. Ultimati i lavori della Commissione, tutta la documentazione verrà trasmessa a cura del Presidente al Direttore generale per la pubblicazione delle graduatorie all'albo online dell'Ateneo

8. Ai fini della formazione della graduatoria, 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, ai seguenti criteri nell'ordine indicato: maggiore anzianità di servizio nella categoria; possesso del titolo di studio superiore; maggiore età anagrafica.

9. Entro quindici giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, il dipendente, in relazione al punteggio che gli è stato attribuito dalla Commissione, può presentare motivata istanza di riesame al Direttore generale. Il procedimento di riesame dovrà concludersi entro i successivi 20 giorni.

Articolo 6 (Residui e resti)

Le eventuali somme residue del budget destinato alla progressione economica orizzontale vanno ad incrementare lo stanziamento per le progressioni economiche.

Articolo 7 (Decorrenza delle graduatorie ed inquadramenti)

1. Decorso il termine per la presentazione dell'istanza di riesame ovvero all'esito della procedura di riesame, con decreto del Direttore generale vengono approvati gli atti delle selezioni, nonché le graduatorie di merito e vengono, altresì, dichiarati i vincitori, sulla base del posto utile occupato in graduatoria e del numero di passaggi previsti dal bando di selezione.

2. Gli inquadramenti nelle nuove posizioni economiche dei vincitori delle selezioni decorrono dal primo gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie. A tal fine si dovrà tenere conto delle previsioni del CCNL in vigore.

3. Il decreto di approvazione degli atti è pubblicato, unitamente alle graduatorie, all'albo online dell'Ateneo e da tale data decorrono i termini per eventuali impugnative.

Articolo 8 (Norme finali)

1. Per quanto non previsto espressamente dal presente Regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive, nonché le norme vigenti in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sullo svolgimento delle procedure concorsuali, ove compatibili.

2. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data del decreto rettorale di emanazione.



ALLEGATO A
VALUTAZIONE INDICATORI PONDERATI DI CUI ALL'ART. 4

A) Formazione certificata e pertinente

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
A) Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20

La valutazione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori:

1. Saranno valutati i corsi di formazione certificati dall'Università o da ente di formazione esterno qualificato, attinenti al ruolo e alle attività svolte nell'Ateneo. Si considerano sempre attinenti i corsi organizzati dall'Università di Catania e quelli per cui il dipendente ha usufruito del trattamento missione a carico dell'Ateneo.
2. I punteggi da attribuire al singolo corso su base oraria sono così definiti:
o da 0 a 6 ore: punti 0,20 senza valutazione finale / punti 0,40 con valutazione finale
o da 7 a 21 ore: punti 0,60 senza valutazione finale / punti 0,80 con valutazione finale
o oltre le 21 ore: punti 1,00 senza valutazione finale/ punti 1,20 con valutazione finale
3. Per i corsi che non consentono l'identificazione della durata oraria (circostanza non certificabile dal dipendente stesso) si terrà conto dei giorni di effettiva durata del corso e si attribuirà il punteggio sulla base delle seguenti criteri: 1 giorno – punteggio previsto dalla prima fascia (0,20 senza valutazione /0,40 con valutazione finale); 2 giorni - punteggio previsto dalla seconda fascia (0,60 senza valutazione /0,80 con valutazione finale); 3 giorni - punteggio previsto dalla terza fascia (1,00 senza valutazione /1,20 con valutazione finale). Per i corsi di cui non si evince la durata oraria o in giornate verrà attribuito il punteggio previsto per la prima fascia: punti 0,20 senza valutazione finale/ punti 0,40 con valutazione finale.
4. I percorsi formativi di più ampia durata potranno essere valutati, se rientranti in una delle casistiche ivi previste, fra quelli di cui alla successiva tipologia E).

B) Arricchimento professionale: arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato:

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
B) Arricchimento professionale	20	25	20	15



Descrizione	Punteggio	Massimale
Incarichi di Direzione di Aree o Uffici di livello dirigenziale e/o di funzioni vicarie presso Aree o Uffici di livello dirigenziale	punti 0,50 per anno (*)	fino ad un massimo di 8 punti (per tutti gli incarichi rientrati in detta tipologia)
Incarichi a carattere duraturo e continuativo di responsabilità di strutture organizzative e/o di particolari adempimenti con rilevanza esterna all'Ateneo e comportanti l'assunzione di responsabilità diretta del lavoratore (rientrano in tale tipologia anche gli incarichi attribuiti ai sensi dell'art. 91, comma 3 del CCNL 2006/2009)	punti 0,50 per anno (*)	fino ad un massimo di 8 punti (per tutti gli incarichi rientrati in detta tipologia)
Incarichi di funzione specialistica attribuiti ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2, del CCNL 2006/2009	punti 0,30 per anno (*)	fino ad un massimo di 3 punti
Eventuali incarichi di mansioni superiori attribuiti ai sensi del D. Lgs. 165/01 e dei vigenti CCNL, anche se implicanti lo svolgimento non prevalente di mansioni superiori (rientrano in tale tipologia anche gli incarichi attribuiti ai sensi dell'art. 52, comma 2 e 3 del D. Lgs. n. 165/01)	punti 1 per incarico	fino ad un massimo di 2 punti
Incarico di responsabile di procedimento amministrativo	punti 0,20 per incarico	fino ad un massimo di 4 punti
Incarico di responsabile unico del procedimento nell'ambito del programma triennale lavori pubblici e del programma biennale acquisti di beni e servizi	punti 0,50 per anno (*)	fino ad un massimo di 5 punti
Incarico di direzione dell'esecuzione del contratto e di direzione dei lavori	punti 0,30 per anno (*)	fino ad un massimo di 3 punti
Incarico di componente di commissione di concorso pubblico e gara di appalto (ivi compreso il segretario)	punti 0,10 per la cat. B punti 0,10 per la cat. C punti 0,07 per la cat. D punti 0,05 per la cat. EP (i punti sono per incarico)	fino ad un massimo di 3 punti



Idoneità in concorsi pubblici in qualifiche uguali o superiori a quelle ricoperte	punti 2 per ogni idoneità	fino ad un massimo di 4 punti
Idoneità in procedure selettive per qualifiche superiori a quelle ricoperte		
Partecipazione a programmi/progetti di ricerca e a qualsiasi altro progetto (ad eccezione di quelli che hanno previsto la corresponsione di appositi emolumenti)	punti 0,07 per la cat. B punti 0,07 per la cat. C punti 0,05 per la cat. D punti 0,02 per la cat. EP (i punti sono per progetto)	fino ad un massimo di 3 punti
Redazione di pareri tecnici, memorie riportanti anche la firma del dipendente	punti 0,10 per la cat. B punti 0,10 per la cat. C punti 0,07 per la cat. D punti 0,05 per la cat. EP (i punti sono per atto)	fino ad un massimo di 3 punti

Fatta eccezione per l'incarico di direzione dell'esecuzione del contratto e di direzione dei lavori, sono ritenuti validi, nell'ambito dell'indicatore B), gli incarichi conferiti dal Rettore e dal Direttore generale, nonché quelli conferiti dai dirigenti consequenziali agli atti di micro-organizzazione del Direttore generale.

(*) Il punteggio annuo verrà riproporzionato in relazione alla durata effettiva dell'incarico.



C) Qualità delle prestazioni individuali: qualità delle prestazioni individuali con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi:

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
C) Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25

Periodo oggetto di valutazione

Al fine di garantire un sistema di valutazione affidabile ed efficace, il periodo oggetto di valutazione fa riferimento all'anno precedente a quello di indizione della procedura di selezione.

Per il personale di categoria B, C e D si tiene conto degli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi relativi all'anno precedente.

Per il personale di categoria EP si tiene conto degli esiti della valutazione del *modus gerendi* relativi all'anno precedente.

La valutazione della qualità delle prestazioni ed i soggetti valutatori

Il percorso di valutazione del personale e l'indicazione dei principali attori coinvolti nel processo sono dettagliatamente descritti nel SMVP vigente.

Il dipendente che abbia prestato la propria attività lavorativa presso più strutture nel corso dell'anno oggetto di valutazione deve essere valutato dal valutatore di ciascuna struttura; la valutazione finale risulterà dalla media dei punteggi, ponderata in proporzione alla durata del servizio presso ciascuna struttura. Ai fini della valutazione si considerano validi periodi non inferiori ad un mese.

Colloquio/confronto

Al fine di favorire il processo di valutazione riducendo l'eventualità di possibili controversie è opportuno che il processo medesimo venga accompagnato da un "*Colloquio/Confronto*" a cura dei diversi valutatori, durante il quale il valutato viene informato dei criteri di valutazione.

Il valutatore finale presenta la proposta di valutazione a ciascuna unità di personale che controfirma la scheda di valutazione in caso di accettazione e appone la data.

Le procedure di conciliazione sono disciplinate dall'art. 11 del vigente SMVP.

Valutazione personale assente (maternità, malattia, infortunio ecc.), in distacco e in comando o proveniente da altri Enti

Per tutti i dipendenti assenti dal servizio nell'arco temporale oggetto di valutazione, per un periodo superiore al 75% delle giornate lavorative annue, si tiene conto della precedente valutazione o, ove non sia avvenuta, si procede alla valutazione dell'ultimo anno utile.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal dirigente dell'Area a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'Ufficio in cui gli stessi prestavano la loro attività. Analogo procedimento di valutazione è adottato per i dipendenti provenienti da altri Enti.



Strumenti di valutazione – le schede

Per l'anno 2020, per il personale di categoria B, C e D, costituiscono strumento di valutazione le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi approvate nell'accordo con i sindacati del 15 maggio 2020, diversificate per ciascuna categoria di appartenenza del personale e per l'eventuale posizione di responsabilità. A partire dal 2021, costituiscono strumento di valutazione le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi presenti nel SMVP vigente.

Per il personale di categoria EP, costituiscono strumento di valutazione le schede di valutazione del *modus gerendi* presenti nel SMVP vigente.

PUNTEGGI (determinati mediante le schede di valutazione raccolte dall'Amministrazione e comunicati alla commissione di valutazione):

Per le ctg. B e C:

Valutazione ottimo (4,1 - 5)	20 punti
Valutazione buono (3,1 - 4)	15 punti
Valutazione soddisfacente (2,1 - 3)	10 punti
Valutazione non del tutto conforme (1,1 - 2)	5 punti
Valutazione non conforme e inadeguata (≤ 1)	0 punti

Per la ctg. D e EP:

Valutazione ottimo (4,1 - 5)	25 punti
Valutazione buono (3,1 - 4)	18 punti
Valutazione soddisfacente (2,1 - 3)	11 punti
Valutazione non del tutto conforme (1,1 - 2)	5 punti
Valutazione non conforme e inadeguata (≤ 1)	0 punti

Se la valutazione è espressa con una cifra che indica i centesimi, la stessa sarà arrotondata al decimo superiore se ≥ 5 centesimi, al decimo inferiore se < 5 .

Per il personale di categoria EP, per l'anno 2020 il punteggio è attribuito rapportando le valutazioni su scala 0-5, come previsto dal SMVP 2021.



D) Qualificazione professionale acquisita ed anzianità di servizio

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Qualificazione professionale acquisita ed anzianità di servizio.	20	15	15	10

L'Amministrazione procederà al calcolo d'ufficio dell'anzianità di servizio. In particolare, verrà valutato il servizio prestato senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e/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. L'anzianità valutabile è quella maturata nell'intera carriera del dipendente e la stessa verrà valutata su base mensile con arrotondamento standard (16 giorni) al netto del requisito per l'accesso. Per quanto riguarda, invece, la categoria EP verrà valutato, ai sensi del CCNL 2006/2009, solo l'anzianità di servizio propria della categoria stessa. Infine, l'anzianità di servizio sarà calcolata con esclusione di tutti gli eventi che comportano una interruzione alla carriera del dipendente.

Sarà assegnato il seguente punteggio:

Categoria	Punteggio
B	0,10 punti per ogni mese intero di anzianità
C e D	0,05 punti per ogni mese intero di anzianità
EP (conteggiare solo l'anzianità della categoria EP)	0,10 punti per ogni mese intero di anzianità

Nel caso in cui, nei due anni precedenti la data di scadenza indicata nel bando, al dipendente siano state irrogate sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto o misure cautelari di sospensione dal servizio, all'anzianità di servizio prevista dalla lettera D) verrà attribuito un punteggio pari a zero, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

E) Titoli culturali e professionali

Indicatore	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
E) Titoli culturali e professionali	15	20	20	30

Non è attribuito alcun punteggio ai titoli di studio previsti per l'accesso alla categoria di appartenenza; pertanto, si potrà procedere all'attribuzione dei punteggi secondo la seguente tabella:



Titolo di studio	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP
Diploma scuola secondaria	2			
Diploma s. secondaria titolo ulteriore	2	2		
L/DU titolo ulteriore	4	4	4	4
LM/LS titolo ulteriore	2	2	2	2
LMCU/VO*			2	2
LMCU/VO titolo ulteriore	6	6	6	6
Dottorato	5	5	5	5
Diploma Scuola di Specializzazione	5	5	5	5
Abilitazione all'esercizio della professione post diploma	2	2	2	2
Abilitazione all'esercizio della professione post laurea	5	5	5	5
Master universitario di I ^ livello	2	2	2	2
Master universitario di II ^ livello	3	3	3	3
Corsi di formazione avanzata post laurea, di alta formazione, di perfezionamento e di specializzazione (di durata non inferiore a 250 ore)	4	4	4	4
Corsi di formazione avanzata post diploma, di perfezionamento e di specializzazione (di durata non inferiore a 250 ore)	2	2	2	2
Incarichi di docenza/relatore in corso di formazione o seminari (0,5 per incarico). Abilitazioni informatiche e linguistiche rilasciate da organismi formativi riconosciuti con i seguenti punteggi: informatiche 0,5; linguistiche (0,5/0,75/1,0 sulla base del diverso livello) Pubblicazioni pertinenti alle mansioni ricoperte e regolarmente depositate secondo le disposizioni di legge (0,5 per pubblicazione)	Max 4	Max 4	Max 4	Max 4

*Il titolo di accesso richiesto è la laurea triennale, pertanto saranno valutate le LMCU e VO anche se si tratta dell'unico titolo presentato per l'accesso.

Il documento è conforme all'originale e conservato presso l'Ufficio Protocollo di Ateneo