

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

COMPOSIZIONE

Il personale dirigente, il personale tecnico-amministrativo (PTA) ed i collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nell'anno 2019 risultano essere complessivamente pari a n. 530 unità, di cui 268 donne (il dato risulta comprensivo del personale a tempo determinato). Come si evince dalla lettura dei dati riepilogati nella Tabella 13, la parità di genere è generalmente riscontrabile in ciascun anno del triennio 2017/2019, con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento.

Area funzionale	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
01 Dirigenza amministrativa	1	3	4	1	2	3	1	2	3
02 Amministrativa e Amministrativa-gestionale	157	89	246	156	89	245	153	84	237
03 Biblioteche	18	13	31	18	13	31	16	10	26
04 Servizi generali e tecnici	4	13	17	4	13	17	4	13	17
06 Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	64	151	215	62	146	208	64	144	208
07 Area non individuata - CEL	33	10	43	30	10	40	30	9	39
Totale	277	279	556	271	273	544	268	262	530
incidenza annuale di genere	49,8%	50,2%	100%	49,8%	50,2%	100%	50,6%	49,4%	100%

Tabella 13: Composizione personale tecnico-amministrativo per area funzionale e genere (2017/2019)

La Figura 41 riporta la composizione percentuale del personale per aree funzionali osservato nel triennio. Nell'area Amministrativa e Amministrativa-Gestionale (02) e nell'area funzionale di appartenenza dei CEL (07) si riscontra una forte e costante presenza femminile: nel 2017, rispettivamente, pari al 63,8% e al 76,7%; nel 2019 la partecipazione percentuale risulta lievemente migliorata, attestandosi, rispettivamente, al 64,6% e al 76,9%. E ancora, circa 6 donne su 10 presenze popolano l'area Biblioteche (03).

Nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una prevalenza maschile pari al 70,2% in tutti gli anni del triennio; ugualmente l'area 06, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, viene rappresentata prevalentemente da personale maschile, pari al 70% circa nel triennio. Riepilogando le aree 02 e 03 risultano a prevalenza femminile, evidenziando la presenza di segregazione orizzontale; di contro, la prevalenza maschile nelle aree 04 e 06 è riconducibile alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a caratterizzazione maschile.



Figura 41: Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2017/2019)

La Figura 42 mette in evidenza come, rispetto al dato italiano, la parità di genere nell’ambito del personale tecnico-amministrativo risulti ampiamente rispettata nel triennio preso in considerazione. Infatti, sebbene la prevalenza del genere femminile risulti consolidata negli atenei della penisola (58,5% nel 2017, 58,8% del 2018 e 59,4% del 2019), l’Università del Salento presenta una sostanziale uguaglianza tra i due generi.

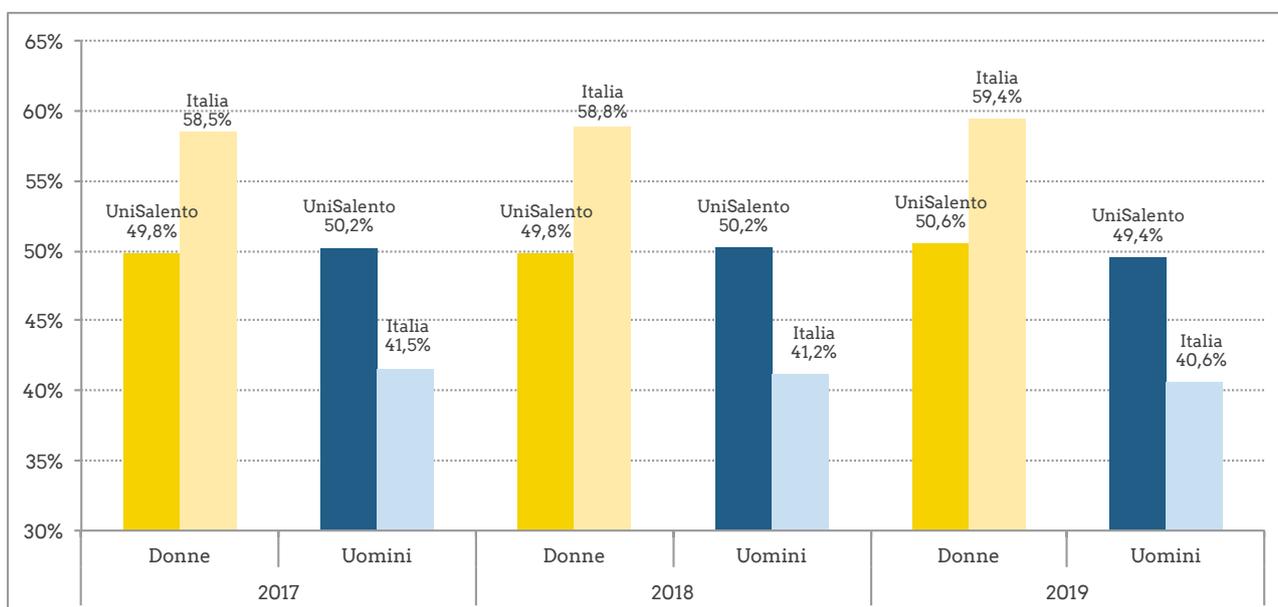


Figura 42: Incidenza annuale di genere del personale tecnico-amministrativo – UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale (2017/2019)

Anche in termini di serie storica, confrontando il dato elaborato negli anni dal 2012 al 2019, è possibile notare come la percentuale massima di uomini risulta raggiunta nel 2016 (53,2%), con una tendenza che sembra abbassarsi negli anni seguenti arrivando a raggiungere la percentuale minima nel 2019 (51,5% Tabella 13). Considerando il dato inerente

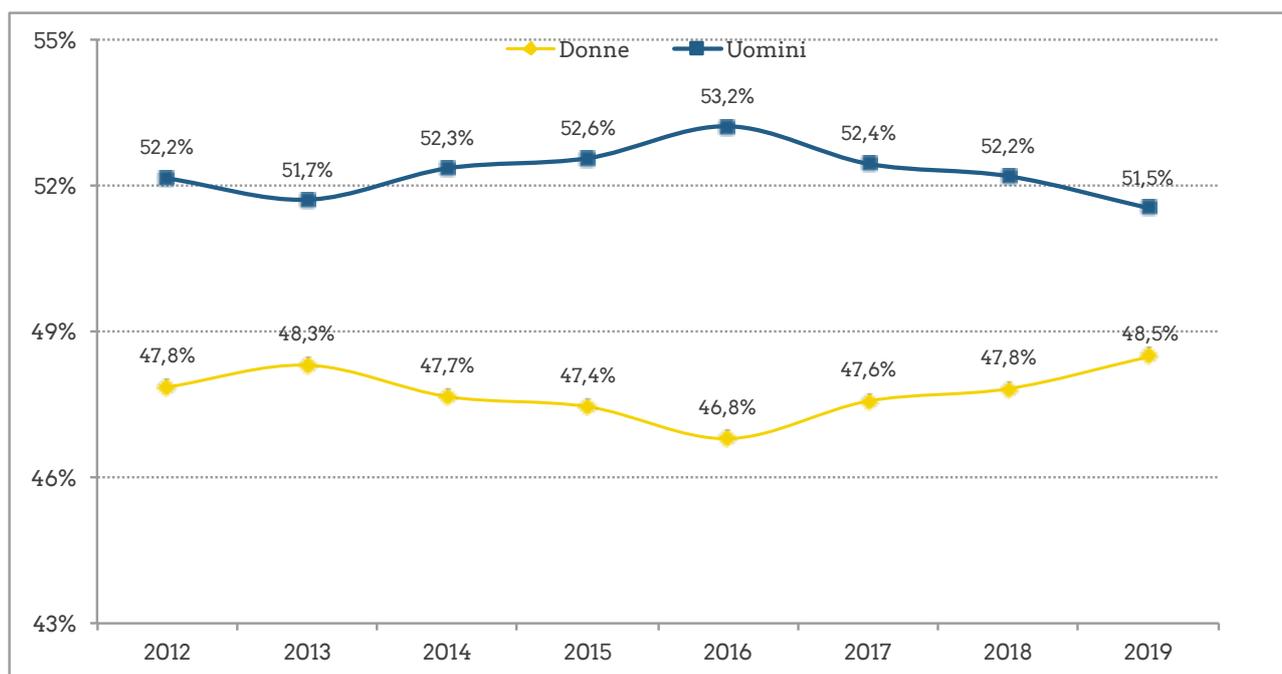


Figura 43: Serie storica complessiva del personale tecnico-amministrativo senza CEL (2012/2019)

alla distribuzione per genere ed area funzionale ed il confronto col dato nazionale (Figura 44), emerge una sostanziale sottorappresentazione delle donne in tutte le categorie, e nello specifico una più bassa percentuale in Dirigenza Amministrativa (-4,8%), Amministrativa ed Amministrativa gestionale (-9,4%), Biblioteche (-12,3%), Servizi generali e tecnici (-15,8%) e Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati (-7,3%). A questa minore prevalenza di lavoratrici di genere femminile è naturalmente associato un aumento in Università del Salento, rispetto al dato nazionale epurato di Università telematiche e private, di lavoratori di genere maschile nelle sopracitate aree funzionali con percentuali di segno opposto rispetto a quelle delle donne.

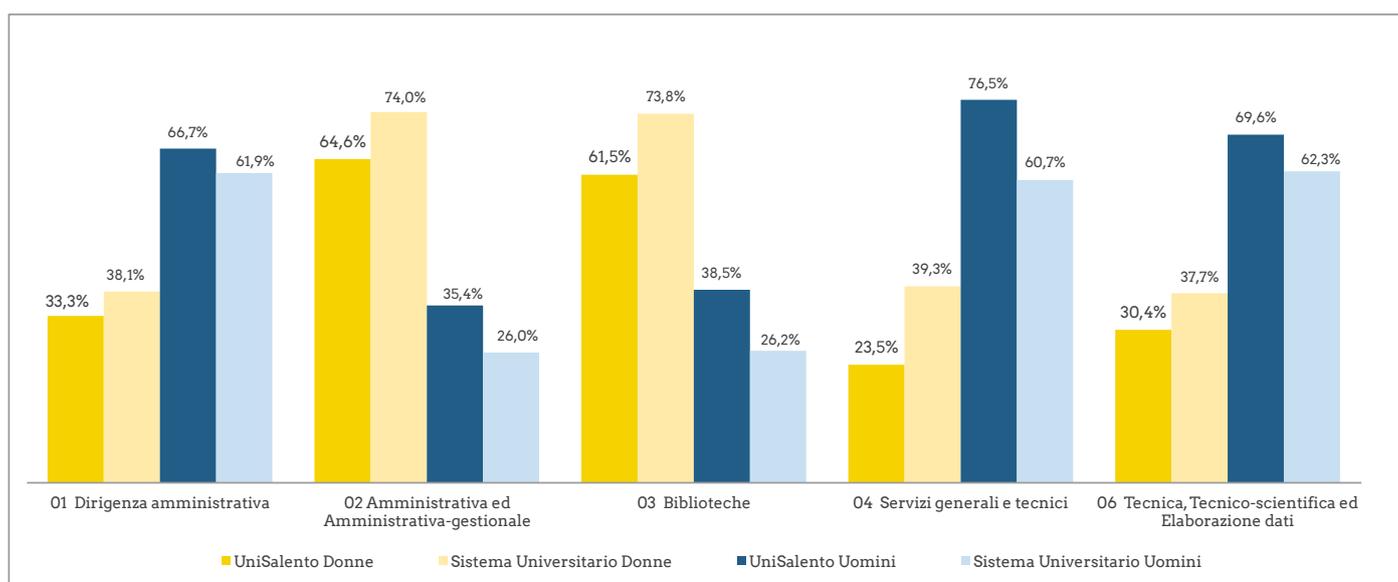


Figura 44: Presenza di uomini e donne nelle aree funzionali del personale tecnico-amministrativo – UniSalento e sistema universitario pubblico nazionale. Anno 2019)

L'osservazione della distribuzione per genere e categoria contrattuale del personale tecnico-amministrativo avviene mediante la rappresentazione del diagramma a forbice delle carriere riportata in Figura 45, relativamente agli anni 2017 e 2019.

La categoria B rileva una prevalenza maschile, che si innalza ulteriormente nella categoria C. Nella categoria D il personale di genere femminile è pari al 54%, mentre nelle categorie di più elevata responsabilità e autonomia (EP e Dirigenti) si riscontra una presenza femminile minoritaria per la categoria EP (38,9%) e parità tra i due generi (1 e 1) nelle figure dirigenziali (ma soltanto per la circostanza del collocamento in aspettativa per altro incarico della seconda unità maschile).

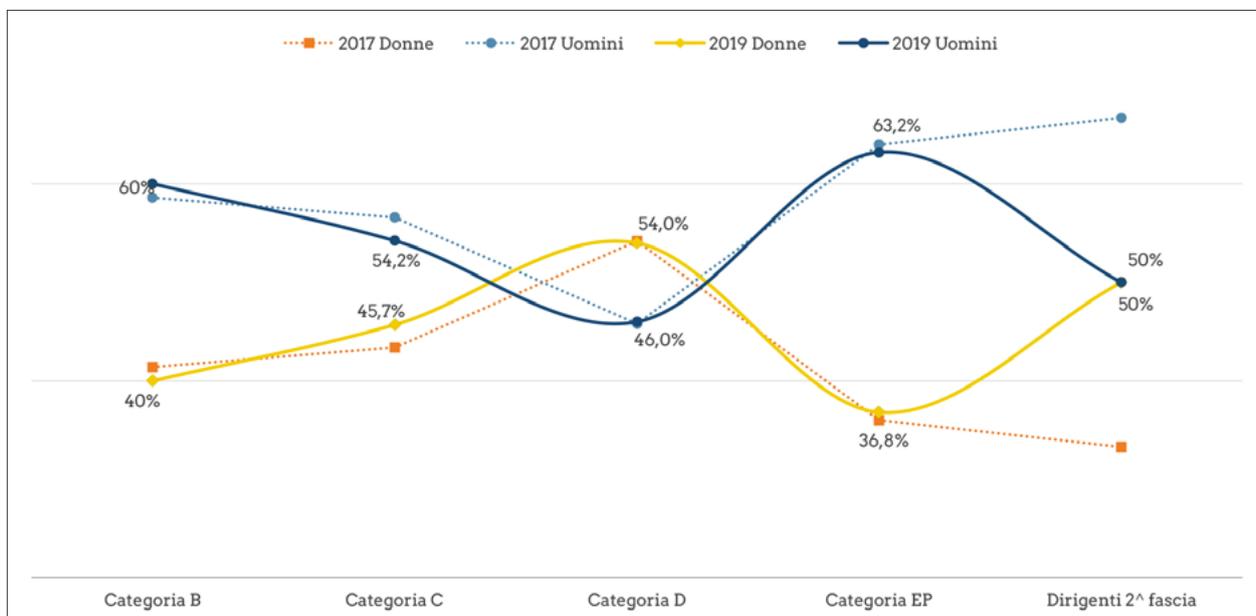


Figura 45: Distribuzione delle carriere per genere del personale tecnico-amministrativo (2017 e 2019)

L'analisi della composizione del personale per età anagrafica (Figura 46) evidenzia una sostanziale sovrapposizione percentuale di uomini e donne nella classe centrale: il 47,9% degli uomini ha tra 45 e 54 anni, contro il 47,4% delle donne.

Di contro, le donne hanno percentuali più basse rispetto a quelle degli uomini nella fascia maggiore di 54 anni (rispettivamente 33,5% e 36,20%). Nelle fasce d'età più giovani emerge una differenza di 2,7 punti percentuali a favore delle donne per il gruppo che si colloca tra 35 e 44 anni.

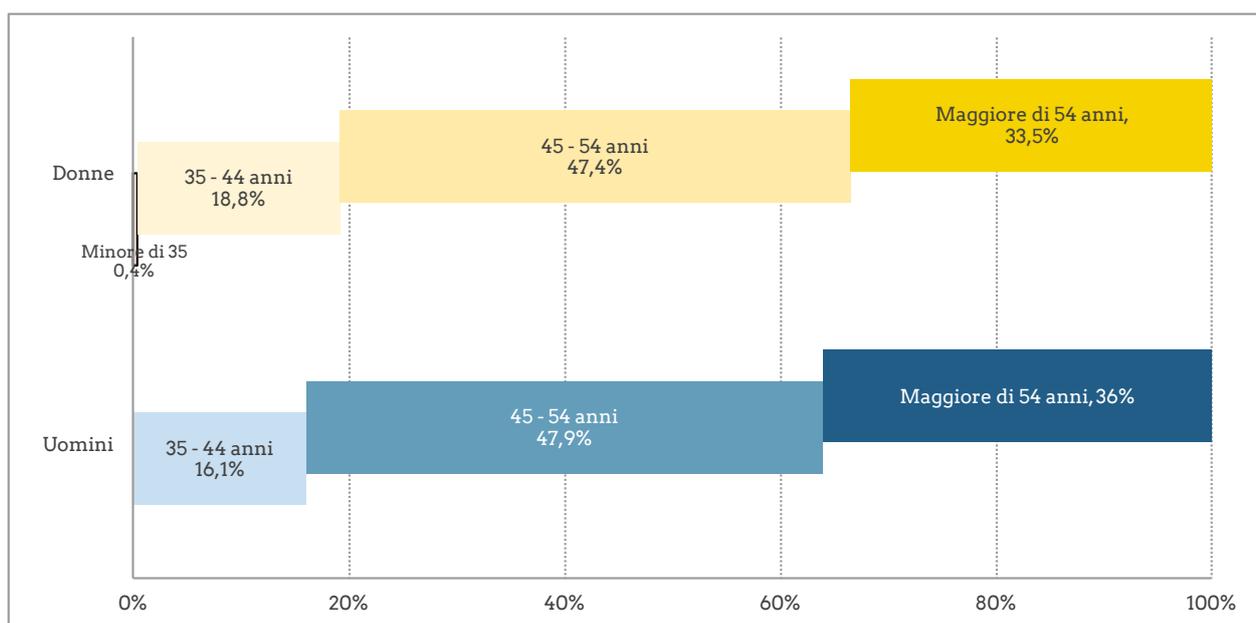


Figura 46: Composizione percentuale del personale per genere ed età (2019)

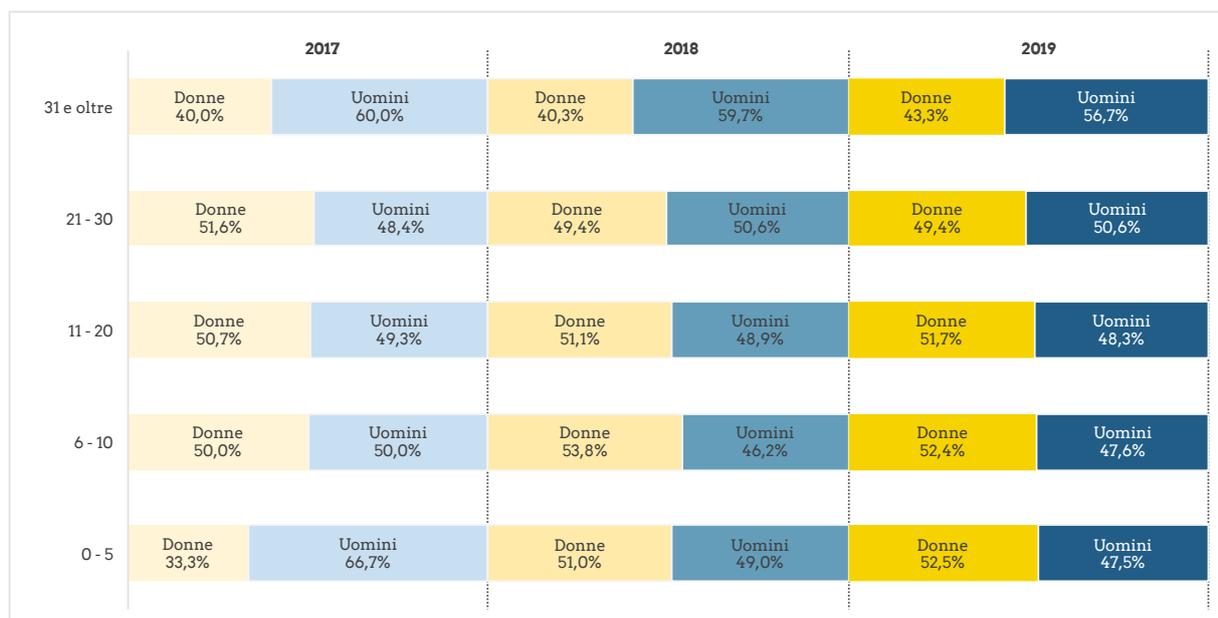


Figura 47: Composizione percentuale del personale per genere e fascia d'anzianità (2017/2019)

In termini di fascia di anzianità del personale tecnico-amministrativo in essere al 31 dicembre 2019, si può notare che le percentuali risultano essere molto vicine alla parità (in tutti gli anni di analisi) tra uomini e donne nelle categorie "6 - 10", "11 - 20" e "21 - 30", mentre per i lavoratori con 31 anni e oltre di anzianità la situazione, nel triennio analizzato, risulta essere più sbilanciata verso il genere maschile, così come per la fascia 0 - 5 ma esclusivamente per l'anno 2017.

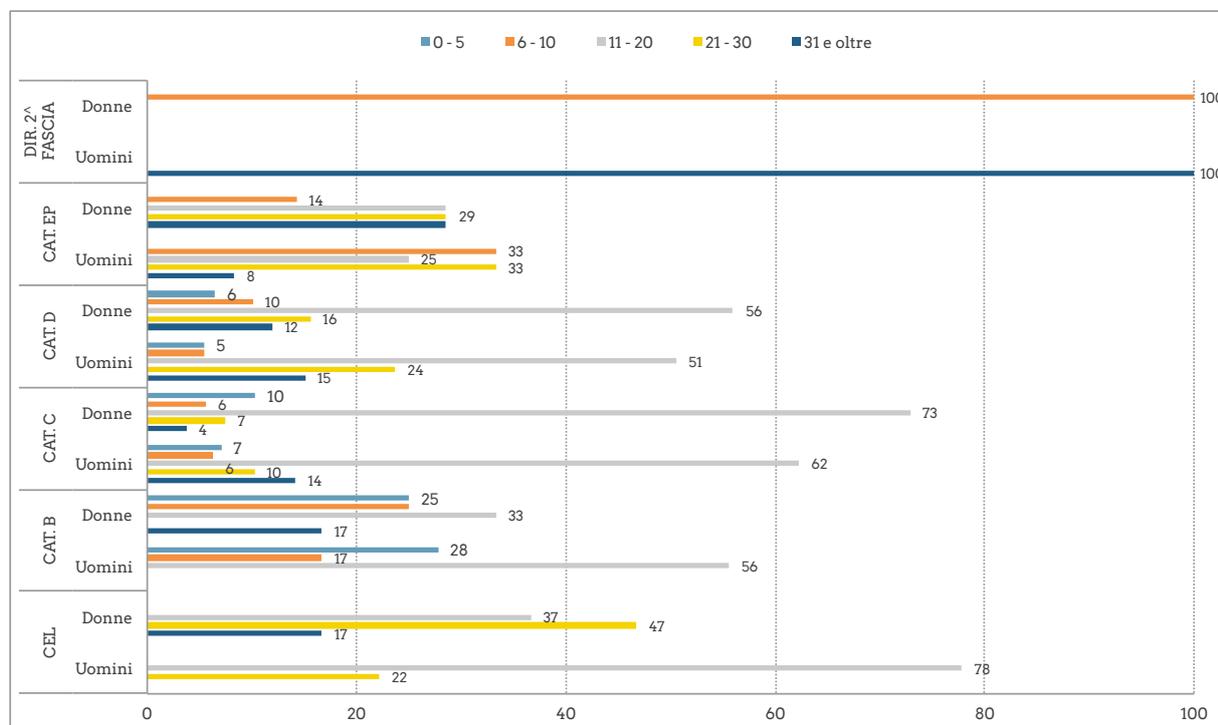


Figura 48: Distribuzione percentuale del personale per genere, categoria funzionale ed anzianità nel ruolo (2019)

L'analisi sulle fasce di anzianità aziendale consente di far emergere come le fasce di anzianità prevalenti sia negli uomini che nelle donne nelle Categorie B, C e D, siano quelle tra 11 e 20 anni, mentre nelle posizioni più elevate, ovvero EP, tale andamento non viene confermato, in quanto gli anni di esperienza predominanti in entrambi i generi variano (per gli uomini 6-10 e 21-30, mentre per le donne 11-20, 21-30 e 31 e oltre).

SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

La distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime di impiego evidenzia che, nel triennio, la scelta del tempo parziale risulta sostanzialmente stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. Dalla lettura dei dati esposti in Tabella 14 emerge come, nel periodo 2017/2019, siano in prevalenza le donne a optare per il contratto a tempo parziale. Nel confronto tra i generi - nel 2019 - il peso percentuale sul collettivo indica un 7,2% per le donne (pari a n. 38 unità), contro il 3,2% per gli uomini (ovvero n. 17 unità). Inoltre, nei contratti che prevedono un regime di impiego a tempo parziale minore del 50% le donne risultano maggiormente presenti rispetto agli uomini, mentre il ricorso al regime part-time superiore al 50% tende a ridursi nel tempo (n. 12 donne nel 2017 e n. 8 nel 2019), verosimilmente per variazione nelle possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia.

		Donne	Uomini	TOTALE
2017	Tempo pieno	221	257	478
	Part-time < 50%	33	12	45
	Part-time > 50%	12	2	14
		266	271	537
2018	Tempo pieno	222	252	474
	Part-time < 50%	30	13	43
	Part-time > 50%	17	7	24
		269	272	541
2019	Tempo pieno	228	244	472
	Part-time < 50%	30	15	45
	Part-time > 50%	8	2	10
		266	261	527

Tabella 14: Distribuzione del personale in regime di impiego a tempo pieno e a tempo definito (2017/2019)

Il dato deve essere letto nel tempo ed accostando la rilevazione inerente alle giornate di assenza e le correlate cause.

	Assenze per maternità, congedo parentale e malattia figlio			Altri permessi ed assenze retribuite		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2017	147	1146	1293	294	25	319
2018	364	568	932	139	6	145
2019	297	613	910	14	2	16

Tabella 15: Giorni di assenza per congedo parentale ed altri permessi retribuiti

Dall'osservazione dei dati emerge una netta prevalenza dell'utilizzo delle assenze parentali da parte delle donne (nel dato risulta incluso anche il congedo per maternità). L'altra categoria esposta in tabella riepiloga le assenze motivate da assistenza a familiari con handicap grave, che vengono richiesti per lo più da uomini.

TURNOVER

In tale sezione rientrano indici atti a favorire una migliore comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere. Tra questi l'indice di compensazione, che misura il rapporto tra personale assunto e cessato. Nei dati presenti in Tabella 16, i "+" indicano personale solo assunto, senza cessazioni, i "-" personale solo cessato e non assunto, le celle in bianco assenza di movimentazione in entrata ed uscita. Nello specifico, il triennio preso in esame rappresenta, nella maggioranza dei casi, un contesto professionale in ambito PTA sostanzialmente caratterizzato da una quasi totale prevalenza di cessazioni nelle categorie CEL, B, C, D, EP.

Categoria	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL		-	-			-
CATEGORIA B		-		+		
CATEGORIA C	-	-	+	2,50	-	-
CATEGORIA D	0,25	-	3,00	0,50	0,50	1,00
CATEGORIA EP			-	-	-	-
DIRETTORI GENERALI				-		
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						
Totale	0,14	0,00	1,80	1,00	0,57	0,15

Tabella 16: Indice di compensazione per genere e categoria (2017/2019)

L'anno 2017 e 2019 mostrano assunzioni, e quindi valori positivi, nella categoria D, mentre il 2018 ha previsto assunzioni anche nelle categorie B (solo per uomini) e C (sia uomini che donne). Nel complesso, il contesto dell'Università del Salento è chiaramente contraddistinto da un blocco delle assunzioni a fronte di diverse cessazioni.

A completamento di quanto appena descritto, la Tabella 17 rileva il tasso di turnover complessivo. L'indice è calcolato dalla somma di turnover negativo (rapporto tra cessati e personale in organico) e turnover positivo (rapporto tra assunti e personale in organico). Le percentuali in negativo in rosso indicano cessazioni superiori alle assunzioni (organico in diminuzione), quelle positive in azzurro assunzioni superiori alle cessazioni.

Categoria	2017		2018		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
CEL		-10,00%	-10,00%			-11,11%
CATEGORIA B		-5,88%		5,56%		
CATEGORIA C	-2,97%	-3,03%	5,61%	2,22%	0,00%	-6,30%
CATEGORIA D	-2,73%	-7,53%	1,80%	-1,08%	-1,83%	0,00%
CATEGORIA EP			-12,50%	-14,29%	-14,29%	-16,67%
DIRETTORI GENERALI				-100,00%		
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA						
Totale	-2,26%	-4,80%	1,49%	0,00%	-1,13%	-4,21%

Tabella 17: Indice di turnover complessivo per genere e categoria (2017/2019)

I dati relativi all'Università del Salento evidenziano come nell'anno 2017 l'ambito del personale tecnico-amministrativo abbia subito una diminuzione dell'organico in entrambi i generi, sebbene quello maschile abbia un turnover negativo doppio rispetto a quello femminile. L'anno di analisi 2018, invece, sottolinea un turnover complessivamente positivo per le donne (aumento in organico di +1,49%) e nullo per gli uomini. Il turnover torna ad essere negativo anche nell'anno 2019 per entrambi i generi, con quello maschile che subisce perdite di organico di quasi il triplo rispetto a quello femminile. In

generale, quindi, è possibile notare un andamento tendenzialmente negativo in tutte le categorie, pertanto una rispettiva situazione di cessazioni non bilanciate da assunzioni, come evidenziato anche dai numeri puri in Tabella 18.

2017				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	1	0
CATEGORIA B	0	0	1	0
CATEGORIA C	0	0	4	3
CATEGORIA D	0	1	7	4
CATEGORIA EP	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
Totale	0	1	13	7

2018				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	0	3
CATEGORIA B	1	0	0	0
CATEGORIA C	5	6	2	0
CATEGORIA D	1	3	2	1
CATEGORIA EP	0	0	2	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	1	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
Totale	7	9	7	5

2019				
Categoria	Assunti		Cessati	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0	0	1	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA C	0	2	8	2
CATEGORIA D	2	2	2	4
CATEGORIA EP	0	0	2	1
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0
Totale	2	4	13	7

Tabella 18: Assunti/e e cessati/e per genere e categoria (2017/2019)

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Università del 2000 ha previsto la progressione economica all'interno di ciascuna categoria (progressione orizzontale), e le procedure selettive all'accesso a ciascuna categoria riservate al personale della categoria immediatamente inferiore (progressione verticale). Le procedure selettive per le progressioni orizzontali sono state avviate a cadenza regolare dall'Amministrazione, a partire dal 2001 e

fino all'anno 2010. Poi vi sono stati interventi legislativi restrittivi in tema di carriere e di progressioni, che hanno bloccato tali procedure sino al 2014 per poi essere riattivate nel 2015. L'andamento osservato nel triennio risulta uniformemente favorevole come tasso di successo femminile nella categoria D (Tabella 19), mentre risente di forte differenziazione a favore del genere maschile nelle altre categorie e, in particolare, nella categoria apicale (EP). Non sono state attivate procedure concorsuali per le progressioni verticali, in quanto abolite dal decreto legislativo 150/2009 (cosiddetta Riforma Brunetta).

		2017				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
Partecipanti	Donne	5	90	100	8	203	49,2%
	Uomini	11	110	79	10	210	50,8%
	Totale	16	200	179	18	413	100,0%
Vincitori	Donne	0	6	16	0	22	36,7%
	Uomini	2	28	6	2	38	63,3%
	Totale	2	34	22	2	60	100,0%

		2018				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
Partecipanti	Donne	10	92	83	0	185	49,9%
	Uomini	13	93	80	0	186	50,1%
	Totale	23	185	163	0	371	100,0%
Vincitori	Donne	4	23	20	0	47	55,3%
	Uomini	2	23	13	0	38	44,7%
	Totale	6	46	33	0	85	100,0%

		2019				Totale	
		B	C	D	EP	Unità personale	%
Partecipanti	Donne	7	74	77	8	166	46,1%
	Uomini	13	94	74	13	194	53,9%
	Totale	20	168	151	21	360	100,0%
Vincitori	Donne	0	7	10	3	20	38,5%
	Uomini	2	16	6	8	32	61,5%
	Totale	2	23	16	11	52	100,0%

Tabella 19: Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2017/2019)

RETRIBUZIONE

Gli incentivi (al lordo dell'importo IRPEF dovuto dal dipendente ed al netto degli oneri a carico dell'Ateneo) riconosciuti ai/alle dipendenti titolari di posizione organizzativa o di funzioni specialistiche e di responsabilità risultano correlati

alla performance organizzativa e a quella individuale, alla maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali e all'indennità di responsabilità.

Per ciò che concerne l'indennità di responsabilità corrisposta al personale tecnico amministrativo appartenente alle Categorie C e D, riportata in Tabella 20, si evidenzia che le donne titolari di posizione organizzativa sono più numerose rispetto agli uomini, mentre se si guarda alle funzioni specialistiche la situazione è ribaltata. In merito all'importo medio corrisposto, invece, si registrano valori positivi del rapporto donne/uomini per l'anno 2017 (sebbene per le Funzioni specialistiche il dato sia praticamente pari a zero), mentre lo stesso rapporto assume valori negativi nel 2018 e nel 2019. Non si osserva un andamento di genere univoco nel *gap* rilevato nelle indennità. Occorre, infatti, considerare che l'importo della indennità di responsabilità correlato a ciascuna posizione organizzativa deriva direttamente dalla pesatura della stessa, che viene effettuata sulla base degli indicatori di ponderazione stabiliti dalla contrattazione integrativa. Conseguentemente, anche l'importo medio corrisposto risulta influenzato da questa complessa metodologia di calcolo.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
Anno 2017	Posizioni Organizzative	Donne	46	€ 40.207,91	€ 874,08	€ 89,21
		Uomini	26	€ 20.406,56	€ 784,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	70	€ 11.740,73	€ 167,72	€ 0,23
		Uomini	85	€ 14.236,90	€ 167,49	
Anno 2018	Posizioni Organizzative	Donne	48	€ 39.472,49	€ 822,34	€ -84,97
		Uomini	23	€ 20.868,02	€ 907,31	
	Funzioni Specialistiche	Donne	70	€ 11.335,63	€ 161,94	€ -5,65
		Uomini	89	€ 14.915,87	€ 167,59	
Anno 2019	Posizioni Organizzative	Donne	53	€ 41.354,46	€ 780,27	€ -102,60
		Uomini	23	€ 20.306,04	€ 882,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	78	€ 11.706,77	€ 150,09	€ -6,49
		Uomini	95	€ 14.874,73	€ 156,58	

Tabella 20: Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori/trici (2017/2019)

Nella Tabella che segue sono riportati i dati relativi alla retribuzione accessoria del personale EP: indennità di posizione e indennità di risultato. Si evidenzia, innanzitutto, che il numero di donne che occupa le posizioni apicali all'interno della categoria EP è nettamente inferiore a quello degli uomini (9 a 16 per gli anni 2017 e 2018 e 8 a 14 per l'anno 2019). Se si confrontano, poi, i dati relativi alla indennità di posizione, si può constatare che c'è un deciso recupero, nel passaggio dal 2017 al 2019, del *gap* negativo che caratterizza il rapporto donne/uomini del valore medio del premio corrisposto: da un differenziale negativo pari ad euro 552,42 del 2017, si passa ad uno scarto positivo pari ad euro 478,29 nel 2019.

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza % del valore medio del premio
Anno 2017	Indennità di posizione	Donne	9	€ 93.227,25	€ 10.358,58	-552,42
		Uomini	16	€ 174.576,00	€ 10.911,00	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 20.780,46	€ 2.308,94	-123,13
		Uomini	16	€ 38.913,18	€ 2.432,07	
Anno 2018	Indennità di posizione	Donne	9	€ 98.095,37	€ 10.899,49	-158,5
		Uomini	16	€ 176.927,78	€ 11.057,99	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 20.130,92	€ 2.236,77	-12,42
		Uomini	16	€ 35.987,07	€ 2.249,19	
Anno 2019	Indennità di posizione	Donne	8	€ 96.058,33	€ 12.007,29	478,29
		Uomini	14	€ 161.406,00	€ 11.529,00	
	Indennità di risultato	Donne	8	€ 28.817,50	€ 3.602,19	158,91
		Uomini	14	€ 48.205,93	€ 3.443,28	

Tabella 21: Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2017/2019)

Ciò potrebbe essere indice di un più elevato numero di giorni di presenza delle donne, elemento questo che rientra nella base di calcolo dell'indennità in argomento. Non si può trascurare, tuttavia, che l'indennità di posizione correlata a ciascuna posizione organizzativa è strettamente connessa alla sua pesatura. Pertanto, il recupero del *gap* è anche espressione di una migliore (in termini economici) ponderazione degli incarichi di responsabilità ricoperti dalle donne.

Per quanto attiene alla indennità di risultato, l'andamento è analogo, mentre nulla da rilevare in termini di appartenenza al genere.

IN PILLOLE

- Per quanto riguarda la composizione del personale tecnico amministrativo in servizio si evidenzia parità di genere nel triennio 2017/2019 con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento, con notevoli variazioni nell'ambito delle aree funzionali Amministrativa e Amministrativo- gestionale, Area Biblioteche e Area 02 CEL che vedono una forte prevalenza di donne con percentuali superiori al 60%.
- La presenza di donne cala decisamente nelle posizioni apicali (EP). Osserviamo che, sino al 2017, il legislatore aveva bloccato le progressioni verticali. Le nuove procedure sono state già inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 e possono essere una opportunità per riequilibrare la composizione per genere delle categorie apicali.
- Le donne tendono ad usufruire maggiormente del tempo parziale, così come dei congedi parentali. Tali dati indicano l'opportunità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

NOTA GIURIDICA

La presente nota è dedicata agli indicatori dell'Ambito "D" che include gli indici inerenti alle dinamiche e le variazioni, per genere, e per genere e categoria economica delle cessazioni e delle assunzioni (turnover) del personale tecnico-amministrativo, nonché l'analisi dei dati inerenti alle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo e i tassi di avanzamento di carriera per genere.

Con particolare riferimento a quest'ultimo indicatore, appare opportuno procedere con un breve inquadramento delle previsioni dei CC.CC.NN.LL., nonché di alcune disposizioni di legge e di taluni orientamenti di organismi nazionali, all'interno delle/dei quali è possibile circoscrivere il perimetro e comprendere le condizioni di concreta attuazione degli strumenti amministrativo-giuridici di progressione del personale tecnico-amministrativo.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 – 2001 ed al biennio economico 1998 – 1999 del personale del comparto Università, sottoscritto in data 09/08/2000, ha previsto agli artt. 56 e 57, rispettivamente, la Progressione Economica all'interno di ciascuna categoria (Progressione Orizzontale), secondo criteri definiti in sede di Contrattazione Integrativa e le Procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore (Progressione Verticale), affidando la disciplina di queste ultime alla Regolamentazione d'Ateneo.

Tali istituti, con alcune modifiche e integrazioni disposte con la Contrattazione Collettiva intervenuta medio tempore, sono stati confermati nel CCNL del Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 16/10/2008, agli artt. 79 e 80.

Per quanto attiene alle Progressioni Orizzontali, questa Amministrazione, in applicazione della suddetta normativa contrattuale, ha avviato a cadenza regolare le procedure selettive, a partire dal 2001 e fino all'anno 2010.

Fino all'anno 2008 con cadenza biennale (art. 56 CCNL 9/8/2000) e dal 2009 con cadenza annuale (art. 79 comma 2 del CCNL 16/10/2008).

Successivamente, è stato emanato il D.L. 31 maggio 2010, n. 78 che all'art. 9 c. 21 ha previsto che "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici" - norma la cui efficacia è stata prorogata sino al 31/12/2014 con D.P.R. 04/09/2013, n. 122.

Alla luce di quanto sopra, questa Amministrazione solo nell'anno 2014 (D.D. n. 560 del 26/11/2014) ha bandito una procedura di selezione per la progressione economica relativa all'anno 2011.

Prima della conclusione della suddetta procedura, con nota prot. n. 22273 del 14/10/2015, l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni), facendo rinvio sia all'orientamento espresso in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica (nota prot. n. 7259 del 5 febbraio 2014) e condiviso dalla Ragioneria Generale dello Stato, sia a quello espresso dal Dipartimento per la Ragioneria Generale dello Stato (nota prot. n. 17635 del 27 febbraio 2014), ha fornito chiarimenti in merito alla decorrenza delle progressioni economiche orizzontali, evidenziando come "anche a seguito degli interventi legislativi restrittivi intervenuti in tema di carriere e progressioni" sia "necessario che l'approvazione della graduatoria si verifichi almeno nello stesso anno in cui viene fissata la decorrenza della progressione"; Considerando che la procedura in questione si è conclusa nell'anno 2015, gli inquadramenti sono stati disposti con decorrenza giuridica ed economica fissata all'01/01/2015.

Successivamente, è stata bandita la procedura riguardante gli anni dal 2012 al 2014. Anche questa, conclusa nell'anno 2015, con decorrenza degli inquadramenti, giuridici ed economici, dall'01/01/2015.

In seguito, tutte le procedure relative alle PEO 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 sono state regolarmente bandite con cadenza annuale e concluse negli anni di riferimento per le categorie B, C, D.

Per la categoria EP, invece, non è stata bandita alcuna procedura con riferimento solo all'anno 2018. Tanto, tenuto conto del fatto che la spesa andava imputata sul "Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP" ex art. 66 del medesimo CCNL per il personale appartenente a detta categoria e in considerazione del fatto che, nel corso del 2017, non c'è stata alcuna cessazione di personale della categoria EP, per cui la disponibilità del fondo per detta categoria per l'anno 2018 è stata pari a zero.

Per quanto riguarda, invece, le Progressioni Verticali, l'ultima disposta da questa Amministrazione è stata nell'anno 2004; in seguito la disciplina contrattuale sopra ricordata è stata abolita dal combinato disposto degli articoli 24 del D.Lgs. n. 150/2009 ("Riforma" Brunetta) e 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, con la previsione della progressione di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%.

In ultimo, è intervenuto l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), che ha previsto, per il triennio 2020-2022 e a precise condizioni, la facoltà di attivare procedure selettive riservate al personale interno, in deroga alla disciplina summenzionata. Le predette procedure devono comunque avere una natura concorsuale, nel senso di prevedere "prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti" (art. 22, comma 15, terzo periodo, del D.Lgs. n. 75/2017).

Ne consegue che occorre predeterminare, con apposite norme regolamentari, le modalità di svolgimento delle prove selettive e i relativi criteri di valutazione delle qualità culturali e professionali, nonché i criteri di valutazione dei titoli con particolare riferimento alle attività svolte e i risultati conseguiti.

L'Amministrazione di UniSalento si è già attivata in tal senso.

Con specifico riferimento alle procedure di Progressione Economica interna alla categoria, non appare superfluo ricordare, quale fattore oggettivo incidente sul "tasso di successo complessivo" del personale che partecipa alle stesse, che la Circolare del MEF n. 15 del 16/05/2019, nel Capitolo 5 – Monitoraggio della Contrattazione Integrativa (art. 40 bis, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001) stabilisce: «è confermata l'indicazione che "riferito ad un numero limitato di dipendenti" è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura (...)» e che, pertanto, la progressione economica all'interno della categoria si realizza nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate in ciascuno degli anni di vigenza del Contratto.

In ultimo, si evidenzia che la selezione viene effettuata sulla base dei seguenti elementi di ponderazione:

- a. Formazione certificata e pertinente** (formazione professionale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del CCNL sottoscritto il 16/10/2008, acquisita attraverso la frequenza di corsi obbligatori e facoltativi, con verifica finale a cui l'Amministrazione abbia riconosciuto i relativi crediti formativi professionali. La formazione certificata è quella attestata, per ciascun/a candidato/a dall'Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo delle Competenze, rilevandola sulla base del libretto formativo, aggiornato anche in esito alle informazioni ricevute dal personale interessato, limitatamente al periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento nella posizione economica e il 31 dicembre dell'anno precedente l'adozione del bando, attribuendo punti 0,05 per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 30 ore di formazione annue, corrispondenti a massimo 1,5 punti per anno);
- b. Arricchimento professionale** (provvedimenti relativi ad incarichi, rientranti in specifiche tipologie e certificati);
- c. Qualità della prestazione individuale** (determinata per il personale di categoria B, C e D utilizzando il punteggio corrispondente alla media del "Punteggio totale assegnato" su ogni scheda in occasione della valutazione della performance individuale e/o organizzativa degli anni di riferimento, proporzionati alla ponderazione delle categorie);
- d. Anzianità di servizio** (derivante dalla procedura informatizzata a cura dell'Ufficio Personale tecnico-amministrativo sulla base dei dati presenti in archivio);
- e. Titoli culturali e professionali** (abilitazioni, diplomi di laurea, master, dottorati di ricerca, pubblicazioni, certificazioni linguistiche ed informatiche, attività di docenza, seminari, ecc.)

Non appare difficile ipotizzare che, talune connotazioni oggettive delle situazioni lavorative che vedono coinvolti i lavoratori e le lavoratrici (e.g.: maggiore frequenza di partecipazione ad attività di formazione – comunque contingentate dalla presenza del tetto massimo stabilito dal bando - maggiore coinvolgimento in procedimenti e incarichi aggiuntivi/gruppi di lavoro, opportunità di docenze *ratione materiae*, possibilità di maggiore frequenza di partecipazione a corsi di specializzazione/master per talune persone e minore possibilità per altre per difficoltà di conciliazione vita-lavoro, ecc.), possono determinare eventuali circostanze di differenziazione nel "profilo professionale", a parità di altre condizioni, che si riverberano nelle graduatorie finali, con potenziali riflessi anche sulle "impari" opportunità.