



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MACERATA

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

DECRETO N. _____ PROT. N. _____

ANNO 2020 TIT. VII CL. 5 FASC. _____ ALL. 1

OGGETTO: Avviso di procedura selettiva per la progressione economica del personale tecnico amministrativo all'interno della categoria (progressione economica orizzontale) (articolo 79 del CCNL 16 ottobre 2008) – Anno 2020.

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato lo Statuto di autonomia dell'Università degli Studi di Macerata, emanato con d.r. n. 210 del 29 marzo 2012, con particolare riguardo all'articolo 22, che disciplina le funzioni del Direttore generale;

vista la legge 7 agosto 1990 n. 241 (*"Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"*) e successive modificazioni e integrazioni;

visto il D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 (*"Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"*) e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il d.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 (*"Codice per l'amministrazione digitale"*) e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*) e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (*"Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*) e successive modificazioni e integrazioni;

visto il d.P.C.M. 26 giugno 2015 (*"Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale"*);

visto il Regolamento europeo per il trattamento dei dati personali (GDPR EU/679/2016) e il d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, recante il *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* come aggiornato e integrato dal d.lgs. 10 agosto 2018 n. 101;

visto il CCNL del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 aprile 2018, e in particolare gli articoli 64 comma 2 lettera e) e 66 comma 1 lettera b), che, in materia di progressioni economiche orizzontali del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D ed EP rimandano alla disciplina dei precedenti CCNL;

visto l'articolo 60 comma 4 del sopra citato CCNL, che introduce, a decorrere dal 1 aprile 2018, un'ulteriore posizione economica per le categorie B, C, D ed EP a cui si accede mediante le procedure di progressione economica orizzontale;

visto il CCNL del comparto Università quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto in data 16 ottobre 2008, e in particolare gli articoli 79, 81 e 82 che prevedono, nell'ambito delle categorie di appartenenza, l'attivazione di procedure selettive per il passaggio a posizioni economiche superiori riservate a coloro che abbiano maturato due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore;

vista la nota ARAN acquisita al protocollo n. 0005447 del 25/02/2020, avente per oggetto "cumulabilità del servizio prestato presso una precedente amministrazione ai fini del computo dell'anzianità di servizio



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

per le progressioni economiche orizzontali” dove si rileva “... ai fini che interessano, che la normativa legislativa vigente vincola le progressioni economiche a valutazioni di tipo selettivo e meritocratico e prevede i criteri per la loro attuazione devono essere improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione e alla qualità dell’impegno individuale.

Tale ultimo aspetto incide profondamente sulla ratio alla base della permanenza biennale prevista dalla clausola contrattuale nella logica che la permanenza nel medesimo ente consente all’amministrazione di valutare l’arricchimento e l’esperienza professionale acquisita dal lavoratore.

Tanto detto porta a escludere che il servizio prestato in forza di altra pubblica amministrazione rilevi ai fini del perfezionamento del requisito oggetto della richiesta di parere”.

vista la nota ARAN acquisita al protocollo n. 0005166 del 24/02/2020, avente per oggetto “progressione economica orizzontale di un dipendente di categoria D adibito a mansioni superiori” nel quale si rileva come l’assegnazione di mansioni proprie della categoria superiore costituisca una modifica temporanea all’interno dell’obbligazione lavorativa. Pertanto il dipendente interessato può partecipare alle procedure di progressioni economiche orizzontali relative al suo inquadramento giuridico, ovvero alla categoria D.

richiamato il D.D.G. n. 138 del 29/09/2020, avente per oggetto la costituzione per l’anno 2020 del fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, ai sensi, rispettivamente, dell’articolo 63 e dell’articolo 65 del CCNL del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;

dato atto che con verbale n. 411 del 2 ottobre 2020 il Collegio dei revisori dei conti dell’ateneo ha certificato la corretta costituzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, ai sensi dell’articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e dell’articolo 7 comma 8 del CCNL del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;

vista l’ipotesi di contratto collettivo integrativo d’Ateneo, sottoscritta in data 23/11/2020, con la quale la parte pubblica e la parte sindacale hanno ritenuto per l’anno corrente, di individuare le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali del personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D e EP rimandando a successivo accordo i criteri selettivi riferiti alla selezione in parola;

dato atto che detta ipotesi di accordo è stata certificata dal Collegio dei revisori dei conti; ai sensi di legge, in data 27 novembre 2020;

accertata la necessaria disponibilità finanziaria nell’ambito del fondo costituito con DDG n. 138 del 29 settembre 2020;

dato atto che gli effetti economico finanziari delle PEO 2020 graveranno, a decorrere dal 2021, sul budget UA.A.AMM.ARIUM, voci di costo dell’aggregato CA.04.43.03.01 “Oneri per assegni fissi a dirigenti e personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato”, compatibilmente con i bilanci che saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione;

dato atto che ai fini dell’individuazione dei meccanismi di selezione per la progressione economica all’interno della categoria la parte pubblica e le Organizzazioni sindacali hanno consumato diverse sedute di contrattazione, anche separate da un confronto tecnico, sino all’ultima sessione tenutasi in data 10 dicembre 2020, senza purtroppo raggiungere una linea di intesa a causa della notevole distanza di approccio ai fini dell’impostazione del sistema dei pesi da attribuire ai criteri, definiti consensualmente; **considerato** che stante l’approssimarsi della conclusione del corrente esercizio non risulta ulteriormente dilazionabile l’attivazione della procedura selettiva per consentire al personale di accedere alle progressioni economiche, evitando in tal modo pregiudizio alla funzionalità dell’azione amministrativa dell’Ente nonché evidente danno in capo al personale per la perdita della chance legata all’incremento della posizione economica;

ritenuto necessario, per le ragioni esposte, esercitare le prerogative di iniziativa datoriale provvedendo a dare esecuzione, con le necessarie integrazioni sugli elementi sui quali non si è potuto raggiungere un accordo con la parte sindacale, all’accordo decentrato 2020 (sottoscritto dalle parti e certificato dal



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Collegio dei Revisori dei conti) mediante indizione della procedura selettiva finalizzata alla progressione economica all'interno della categoria con decorrenza degli inquadramenti dal 1° gennaio 2020.

tenuto conto della strettissima tempistica a disposizione per garantire la conclusione del procedimento entro il corrente anno, tale da imporre termini procedurali contenuti;

DECRETA

Art. 1

Indizione della selezione

Sono indette le procedure selettive per titoli, per l'anno 2020, per la progressione economica all'interno della categoria (progressione economica orizzontale), riservate al personale tecnico amministrativo in servizio che risulti in possesso dei requisiti di ammissione di cui al successivo articolo 2.

Le progressioni economiche sono effettuate nei limiti delle risorse a tal fine destinate e secondo la ripartizione tra le singole categorie, come da tabella che segue.

Categoria	Posizione economica di provenienza	Posizione economica di destinazione	Numero passaggi previsti
EP	EP4 EP 5	EP5 EP6	2
	EP3	EP4	2
D	D7	D8	2
	D6 D5	D7 D6	1
	D4	D5	7
	D3	D4	3
	D2	D3	1
C	C7 C6	C8 C7	4
	C5	C6	3
	C4	C5	8
	C3	C4	16
	C2 C1	C3 C2	2
B	B3	B4	1
	B4 B5	B5 B6	1
Totale complessivo dei passaggi previsti			53



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Art. 2

Requisiti per l'ammissione

La partecipazione alle procedure selettive per le progressioni economiche orizzontali è riservata al personale tecnico amministrativo di categoria B, C, D in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, presso l'Università degli Studi di Macerata alla data di scadenza del presente avviso di selezione;
- b) essere inquadrato nelle categorie e nelle posizioni economiche per le quali il presente avviso preveda posti messi a selezione;
- c) essere in possesso, alla data del 31 dicembre 2019, di un'anzianità di almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende concorrere.

Ai fini di cui alla lettera c) del presente articolo, il biennio di servizio effettivo è calcolato considerando il servizio prestato presso l'Università degli studi di Macerata con esclusione degli eventi che interrompono la carriera.

Art. 3

Domanda e termini di presentazione

Il personale in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 2 è tenuto a trasmettere la domanda di partecipazione alla procedura selettiva utilizzando esclusivamente il modello allegato al presente avviso (**allegato "A"**).

La domanda, completa di ogni informazione richiesta, deve essere debitamente sottoscritta, a pena di esclusione, ed indirizzata al Direttore generale dell'Università degli Studi di Macerata presso l'Area risorse umane – Ufficio personale tecnico amministrativo, con sede in Via XX Settembre n. 5 – 62100 Macerata.

La domanda di partecipazione deve essere trasmessa, a pena di esclusione, **entro il termine del 21 dicembre 2020**.

La domanda di partecipazione può essere presentata esclusivamente a mezzo posta elettronica all'indirizzo servizio.protocollo@unimc.it dell'Area affari generali – Ufficio servizi generali e flussi documentali entro il giorno di scadenza sopra indicato.

Non sono ammesse altre forme di produzione o di invio della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Art. 4

Cause di esclusione

I dipendenti sono ammessi alla procedura di selezione con riserva. L'esclusione per difetto dei requisiti di ammissione è disposta in qualunque momento, con provvedimento motivato del Direttore generale.

In ogni caso non sono ammessi alla selezione coloro che:

- a) non sono in possesso dei requisiti indicati all'articolo 2;
- b) hanno trasmesso la domanda oltre il termine di scadenza previsto dall'articolo 3;
- c) hanno trasmesso la domanda con modalità diverse rispetto a quelle previste dall'articolo 3.

Art. 5

Criteri di valutazione per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C, D



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

La selezione viene effettuata tenendo conto di quanto stabilito dal contratto di Comparto e dalla normativa vigente, sulla base degli indicatori di seguito individuati:

INDICATORI (categorie B, C, D)	PUNTEGGIO MASSIMO
Qualità delle prestazioni individuali	55
Anzianità di servizio	9
Anzianità nella posizione economica attuale	6
Totale	70

5.1 QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Per quanto riguarda l'indicatore "*Qualità delle prestazioni individuali*" sono considerate esclusivamente le valutazioni ottenute presso l'Università degli Studi di Macerata dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro con l'Università medesima.

L'indicatore relativo alla qualità delle prestazioni individuali si basa sul punteggio ottenuto dal singolo dipendente nelle schede di valutazione relative agli anni 2018 e 2019 ed utilizzate ai fini della corresponsione dei compensi accessori legati alla produttività e al miglioramento dei servizi.

Per ognuno dei due anni oggetto della valutazione il punteggio massimo assegnato al singolo dipendente è fissato in 27,5 punti.

Vista la diversa base di valutazione prevista dal sistema SMVP (Sistema Misurazione e Valutazione della Performance) per gli anni 2018 e 2019 i punteggi delle schede di valutazione devono essere adeguati in modo da garantire lo stesso peso ad entrambe gli anni di valutazione. Il calcolo si configura come segue:

- **performance_2018**: espresso in scala da 1 a 55;
- **performance_2019**: espressa in scala da 1 a 100.

$$\text{Valutazione prestazioni individuali} = \text{performance}_{2018} * \frac{1}{2} + \text{performance}_{2019} * \frac{275}{1000}$$

Nel caso di personale appartenente alla categoria D al quale vengono affidate mansioni superiori della categoria EP, è previsto un procedimento di conversione della valutazione individuale. Tale conversione si rende necessaria per la ovvia impossibilità di sovrapporre il giudizio valutativo basato sugli esiti degli indicatori propri della categoria EP, tenuto conto degli obiettivi e della eventuale loro rimodulazione, rispetto ai criteri valutativi riservati al personale di categoria D.



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Pertanto, la valutazione ottenuta dal dipendente di categoria D, titolare di incarico per mansioni superiori verrà convertita utilizzando lo schema di misurazione dell'I.VA.P (Indicatore Valutazione Personale) previsto dal SMVP 2019 dell'Ateneo, che colloca la valutazione ottenuta in prima fascia con assegnazione del massimo dei punti, laddove il punteggio relativo agli indicatori dell'I.VA.P risulti maggiore a 80 punti.

Ne consegue che, ad una valutazione complessiva nella categoria EP maggiore di 80 punti, venga assegnato il punteggio massimo previsto per un dipendente di categoria D (27,5).

Nel caso in cui il dipendente si collochi al di fuori della prima fascia di merito (minore di 80 punti) la sua valutazione viene rapportata al valore soglia necessario al raggiungimento della prima fascia di merito (80/100).

In questo secondo caso la conversione avviene utilizzando la proporzione:

$$80 : 100 = performance_mansioni_superiori_EP : X$$

Il risultato ottenuto è riportato nella medesima scala prevista per la valutazione dei dipendenti appartenenti alla categoria D, nell'anno di riferimento.

La valutazione del personale comandato presso altro Ente, ai fini dell'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria tiene conto del punteggio ottenuto presso l'Università di Macerata in ipotesi di comando avvenuto in corso d'anno la cui prestazione temporale presso questa amministrazione risulti prevalente rispetto a quella dell'Ente di destinazione.

Laddove la prestazione del personale comandato sia resa totalmente presso altro Ente deve essere effettuata una verifica in relazione alla scheda di valutazione predisposta dall'Ente utilizzatore e il sistema adottato dall'Ateneo. Ciò al fine di assicurare un opportuno coordinamento del complesso sistema di valutazione sia interno che esterno, evitando in tal modo ingiustificate disparità di trattamento.

5.2 ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il computo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione gli anni di servizio svolti dal dipendente. Frazioni uguali o superiori a 6 mesi saranno considerate a tutti gli effetti come anni di servizio completi. Nel caso di dipendenti trasferiti per mobilità viene considerato il servizio prestato presso qualsiasi comparto della pubblica amministrazione.

All'anzianità di servizio così computata verrà attribuito il punteggio previsto dallo schema qui sotto riportato:

Anni di servizio	0 - 6	7 - 14	15 - 25	> 25
Punteggio assegnato	4	6	8	9

5.3 ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il computo della anzianità nella posizione economica verranno presi in considerazione i periodi di servizio svolti dal dipendente all'interno della ultima posizione economica raggiunta. Per ogni sei mesi di servizio nella posizione economica attuale verranno applicati i moltiplicatori presenti nella seguente tabella.

Frazioni di servizio inferiori a 6 mesi verranno considerate ai fini dell'attribuzione del punteggio soltanto se uguali o superiori a mesi 3.

Anzianità nella posizione economica attuale	Punteggio previsto
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa > 50% delle ore contrattualmente previste	0,5
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa <= 50% delle ore contrattualmente previste	0,25

Il punteggio complessivo assegnato ad ogni dipendente non può comunque eccedere il valore massimo previsto di 6 punti.

Costituisce oggetto di valutazione il servizio prestato alla data dell'ultimo inquadramento, a seguito di progressione economica orizzontale ovvero dalla data di assunzione con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, alle dipendenze dell'Università degli studi di Macerata o di altra pubblica amministrazione fino alla data del 31 dicembre 2019, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e 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.

Nell'ipotesi in cui il dipendente sia incorso, nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2019, nelle situazioni sopra riportate l'anzianità di servizio e l'anzianità nella posizione economica non saranno computate ai fini della presente procedura selettiva.

L'Amministrazione procede d'ufficio alla rilevazione degli indicatori del presente articolo.

Art. 6

Criteri di valutazione per i dipendenti appartenenti alla categoria EP

La selezione viene effettuata tenendo conto di quanto stabilito dal contratto di Comparto e dalla normativa vigente, sulla base degli indicatori di seguito individuati:

INDICATORI	PUNTEGGIO MASSIMO
Qualità delle prestazioni individuali	40
Anzianità di servizio	4
Anzianità nella posizione economica attuale	6
Totale	50



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

6.1 QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

Per i dipendenti inquadrati nella categoria EP l'indicatore relativo alla qualità delle prestazioni individuali si basa sul punteggio ottenuto nelle schede di valutazione degli anni 2018 e 2019 ed utilizzate ai fini della corresponsione dei compensi accessori legati alla retribuzione di risultato. In entrambe i casi le valutazioni sono espresse su base 100. Tali valutazioni devono essere convertite in una scala da 0 a 20 utilizzando la seguente formula:

$$\text{Valutazione prestazioni individuali del singolo anno} = X * \frac{20}{100}$$

6.2 ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per il computo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione gli anni di servizio svolti dal dipendente. Frazioni uguali o superiori a 6 mesi saranno considerate a tutti gli effetti come anni di servizio completi. Nel caso di dipendenti trasferiti per mobilità viene considerato il servizio prestato presso qualsiasi comparto della pubblica amministrazione.

All'anzianità di servizio così computata verrà attribuito il punteggio previsto dallo schema qui sotto riportato:

Anni di servizio	0 - 6	7 - 14	15 - 25	> 25
Punteggio assegnato	1	2	3	4

6.3 ANZIANITÀ NELLA POSIZIONE ECONOMICA

Per il computo della anzianità nella posizione economica verranno presi in considerazione i periodi di servizio svolti dal dipendente all'interno della ultima posizione economica raggiunta. Per ogni sei mesi di servizio nella posizione economica attuale verranno applicati i moltiplicatori presenti nella seguente tabella. Frazioni di servizio inferiori a 6 mesi verranno considerate ai fini dell'attribuzione del punteggio soltanto se uguali o superiori a mesi 3.

Anzianità nella posizione economica attuale	Punteggio previsto
Per ogni semestre di svolto con prestazione lavorativa > 50% delle ore contrattualmente previste	0,5
Per ogni semestre di servizio svolto con prestazione lavorativa <= 50% delle ore contrattualmente previste	0,25

Il punteggio complessivo assegnato ad ogni dipendente non può comunque eccedere il valore massimo previsto di 6 punti.



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Costituisce oggetto di valutazione il servizio prestato alla data dell'ultimo inquadramento, a seguito di progressione economica orizzontale ovvero dalla data di assunzione con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, alle dipendenze dell'Università degli studi di Macerata o di altra pubblica amministrazione fino alla data del 31 dicembre 2019, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e 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.

Nell'ipotesi in cui il dipendente sia incorso, nei due anni antecedenti la data del 31 dicembre 2019, nelle situazioni sopra riportate l'anzianità di servizio e l'anzianità nella posizione economica non saranno computate ai fini della presente procedura selettiva.

L'Amministrazione procede d'ufficio alla rilevazione degli indicatori del presente articolo.

Articolo 7

Graduatoria e inquadramenti

Le graduatorie di merito, differenziate secondo le categorie di appartenenza e le posizioni economiche, sono formate secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun dipendente.

Nell'ambito di ogni graduatoria, in caso di parità di punteggio, la preferenza è assegnata:

1. al dipendente con migliore qualità delle prestazioni individuali;
2. al dipendente con maggiore anzianità di servizio;
3. in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Le graduatorie sono rese note agli interessati mediante pubblicazione nel sito *web* istituzionale dell'Università all'indirizzo (<https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-personale-tecnico-amministrativo>); previa comunicazione per posta elettronica nella *mailing list* del personale tecnico amministrativo.

Le graduatorie sono approvate con decreto del Direttore generale e pubblicate all'albo *on line* e nel sito *web* istituzionale dell'Università all'indirizzo <https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-personale-tecnico-amministrativo>.

Tali pubblicazioni hanno efficacia ad ogni effetto di notificazione e comunicazione ufficiale agli interessati.

Ai sensi dell'articolo 79 del CCNL del 16 ottobre 2008 gli inquadramenti dei dipendenti collocatisi in posizione utile nella posizione economica immediatamente superiore rispetto a quella di provenienza sono effettuati con decorrenza 1 gennaio 2020.

Le graduatorie esauriscono la loro efficacia a seguito dell'inquadramento dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e secondo la ripartizione tra le singole categorie e le posizioni economiche, come previsto dall'articolo 1 del presente avviso.

Articolo 8

Responsabile del procedimento

Responsabile del procedimento di cui al presente avviso è il Dott. Alessandro Cocchi: tel. 0733.2583940; e-mail alessandro.cocchi@unimc.it.

Articolo 9

Pubblicazione



AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Il presente decreto è pubblicato all'albo *on line* d'Ateneo all'indirizzo http://www.unimc.it/albo_online e nel sito *web* istituzionale dell'Università all'indirizzo <https://www.unimc.it/it/ateneo/bandi-e-concorsi/bandi-personale-tecnico-amministrativo>

Tutte le informazioni, le modifiche e le integrazioni relative al presente avviso di progressione economica orizzontale, nonché le graduatorie finali, sono pubblicate nelle medesime pagine *web* dell'Ateneo.

Tali pubblicazioni costituiscono comunicazione ufficiale agli interessati.

Articolo 10 **Norme finali**

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, si fa rinvio, in quanto applicabili, alle disposizioni previste dalla normativa citata nelle premesse del presente provvedimento, nonché alle leggi vigenti e alle disposizioni contrattuali di comparto in materia.

Macerata,

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mauro Giustozzi

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
DOTT. ALESSANDRO COCCHI

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
DOTT.SSA CATIA BACALONI