



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**ACCORDO RIGUARDANTE L'INTEGRAZIONE E LA PONDERAZIONE DEI CRITERI PER
L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
AI SENSI DELL'ART. 86 DEL CCNL 18.1.2024**



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Articolo 1

(Ambito e principi di applicazione)

1. Il presente accordo disciplina, a decorrere dall'1.1.2024, le modalità di conseguimento, da parte del personale tecnico-amministrativo dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area di cui all'art. 86 del CCNL 2019-21.
2. Le procedure selettive sono improntate ai principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

Articolo 2

(Risorse, finalità e decorrenza)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del settore professionale di appartenenza viene attribuito un "differenziale stipendiale" (quale incremento stabile dello stipendio) che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art.52 comma 2 bis del D.lgs. n.165/2001.
2. Tale progressione economica viene attivata annualmente dall'Amministrazione mediante procedura selettiva compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (artt.119 e 121 del CCNL 2019-21 e s.m.i) e dal Contratto Integrativo che ne determina la consistenza.
3. Ciascuna progressione economica ha decorrenza fissa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo che ne definisce le relative risorse.
4. Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area dal CCNL 2019-21 e sue ss.mm. ii. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della disciplina prevista dal suddetto CCNL fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Articolo 3

(Requisiti di partecipazione alla procedura selettiva)

1. Può partecipare alla procedura selettiva di cui al presente Accordo il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento che negli ultimi 4 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica all'interno dell'area professionale o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.
2. Il personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento che non abbia mai effettuato una progressione economica nell'area professionale/categoria di appartenenza, può partecipare alla procedura a condizione che abbia almeno quattro anni di servizio a tempo indeterminato o determinato senza soluzione di continuità nella medesima area professionale/categoria.
3. Non si considera personale in servizio ai fini di quanto previsto dai commi 1 e 2 il personale che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento sia in aspettativa per il periodo di prova in caso di passaggio ad altra PA, per svolgimento di attività lavorativa in altri ruoli, per svolgimento di attività di lavoro autonomo o per attività lavorativa presso altri soggetti pubblici o privati.
4. Per il personale transitato in Ateneo per mobilità da altre Pubbliche Amministrazioni (PA) la verifica dei requisiti di ammissione di cui ai commi 1 e 2 viene effettuata anche con riferimento al servizio prestato presso l'ente di provenienza con cui è stato inizialmente sottoscritto il contratto di lavoro ceduto



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

all'Ateneo attraverso la procedura di mobilità relativamente all'area professionale di inquadramento del dipendente al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

5. Sono esclusi dal computo dell'effettivo servizio i periodi di aspettativa non retribuita, salvo quelli riferiti ad aspettative per le quali specifiche disposizioni normative ne prevedano la valutazione ai fini della progressione economica.
6. È condizione necessaria per la partecipazione alla suddetta procedura l'assenza, negli ultimi due anni a far data dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art.25 "Codice disciplinare", comma 3, lett. g), al rimprovero scritto.

Articolo 4

(Assegnazione delle risorse del Fondo per le progressioni economiche all'interno delle aree gravanti sui Fondi risorse decentrate di cui agli artt. 119 e 121 del CCNL 2019-21 e ss.mm.ii.)

1. Con cadenza annuale le parti, in sede di contrattazione integrativa, definiscono, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e la natura stabile delle stesse, l'importo da destinare ai nuovi "differenziali stipendiali", da attribuire mediante l'attivazione dei meccanismi selettivi disciplinati dal presente accordo, indicando il numero presunto di differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna area professionale.
2. Per la definizione della graduatoria si considera una platea unica nell'ambito delle aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori e una platea per l'area delle Elevate Professionalità.
3. Il numero effettivo dei differenziali stipendiali per ciascuna area professionale e i nominativi dei beneficiari della progressione economica sono determinati annualmente da parte dell'Amministrazione sulla base delle risorse destinate a tale istituto, applicando i criteri previsti dal presente Accordo, senza necessità di presentazione di un'istanza da parte del personale dell'Ateneo.
4. Eventuali rinunce alla progressione economica da parte del personale risultato beneficiario in ciascuna procedura annuale daranno luogo allo scorrimento della graduatoria nella medesima area professionale, comunque nell'ambito delle risorse destinate annualmente alle progressioni economiche.

Articolo 5

(Criteri di selezione)

1. Le procedure selettive si realizzano mediante la formulazione di due graduatorie di merito, una per il personale appartenente alle aree dei Funzionari, dei Collaboratori e degli Operatori e una relativa al personale appartenente all'area delle Elevate professionalità.
2. I criteri per la formazione delle graduatorie e l'individuazione dei beneficiari, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, sono quelli indicati nell'**allegato A** riportato in calce.
3. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area professionale di riferimento da più di 15 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2, 3, 4 e 5 della tabella di cui al comma 2.
4. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi nel rispetto del principio di non discriminazione sono i seguenti:
 - I. maggiore anzianità in Ateneo al 1° gennaio dell'anno di riferimento in tutti i livelli/categorie/aree professionali del personale tecnico amministrativo espresse in giorni sia a tempo indeterminato che determinato ad eccezione delle assenze interruttrive dell'anzianità di servizio;



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

II. minore anzianità anagrafica.

Articolo 6
(Decorrenza e durata)

1. Il presente Accordo ha validità dalla data della sua sottoscrizione definitiva e la conserva fino alla stipula di un successivo accordo in materia, trovando applicazione per le procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree che verranno svolte annualmente dall'Amministrazione, a partire da quella per l'anno 2024.
2. Nel caso di sopraggiunte disposizioni legislative e contrattuali, le clausole del presente Accordo in contrasto con le stesse perderanno efficacia e le Parti si incontreranno per definire una nuova formulazione conforme al dettato legislativo o contrattuale.
3. Nel caso di disdetta, che deve essere comunicata tra le parti mediante lettera raccomandata, le sue disposizioni rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo accordo in materia.
4. Per quanto non previsto dal presente Accordo si rinvia alle norme di legge e alle disposizioni dei CCNL vigenti nel tempo.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

ALLEGATO A

CRITERIO	NOTE	PUNTI
1) Media delle ultime tre valutazioni individuali* disponibili** *Ai fini del calcolo della media la valutazione d'ufficio acquisita per personale oggetto di tutela è parificata ad un punteggio pari a 3 ** Le valutazioni disponibili in UNIBO sono considerate quelle acquisite a vario titolo (PEO, VSL, VPA) dal 2017 a oggi.	uguale o maggiore di 4 → 42 punti uguale o maggiore di 3 e minore di 4 → 40 punti uguale o maggiore di 2,75 inferiore a 3 → 20 punti inferiore a 2,75 → 0 punti (se non sono disponibili almeno 3 valutazioni il punteggio è sempre 0)	MAX 42
2) Anzianità nell'Ateneo nella categoria/area, anche a tempo determinato senza soluzione di continuità, calcolata in giorni al netto delle assenze interrutive dell'anzianità ai fini PEO	Il punteggio è riconosciuto a ciascun partecipante in proporzione alla sua anzianità rispetto al soggetto che ha l'anzianità massima nell'ambito delle tre aree professionali per gli operatori, i collaboratori e i funzionari e al soggetto che ha l'anzianità massima nell'Area delle elevate professionalità per l'Area stessa.	MAX 18
3) Numero di giorni dall'ultima PEO nella categoria/area o, in assenza di PEO, dalla data di assunzione a tempo indeterminato nella categoria/area ricoperta al 1.1 dell'anno di riferimento	Il punteggio è riconosciuto a ciascun partecipante in proporzione al numero di giorni del soggetto che ha il numero massimo di giorni nell'ambito delle tre aree professionali per gli operatori, i collaboratori e i funzionari e del soggetto ha il numero massimo di giorni nell'Area delle elevate professionalità per l'Area stessa.	MAX 25
4) Quota retributiva dovuta a PEO già effettuate al 1.1 dell'anno di riferimento nell'area professionale di inquadramento***. *** Per l'anno 2024, transitoriamente, si considera il differenziale stipendiale in godimento al 1.5 e per il personale cessato o che ha cambiato categoria tra il 1/1 e il 1/5 si considera la posizione economica ricoperta dal dipendente al 01/01/2024.	Il punteggio è riconosciuto in ogni procedura PEO a ciascun partecipante in modo inversamente proporzionale all'ammontare del differenziale stipendiale che rappresenta il valore massimo nell'ambito di ciascuna delle aree professionali (nell'ambito della stessa area/categoria il punteggio decresce all'aumentare dell'importo riconosciuto a titolo di PEO svolte negli anni passati)	MAX 15
5) Sottrazione di punteggio in caso di mancato svolgimento/aggiornamento della formazione obbligatoria per legge erogata (sicurezza moduli 1 e 2 e relativo aggiornamento, privacy, anticorruzione)	Il punteggio complessivo è decurtato di 10 punti ai partecipanti che non hanno conseguito la formazione obbligatoria negli ambiti indicati alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento (per l'anno 2024 in via transitoria la data è fissata al 1.10.2024)	-10

