ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÁ DI BOLOGNA

Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Il presente Accordo, redatto all'esito del tavolo tecnico avviato successivamente alla prima applicazione dell'Accordo PEO siglato in data 3 giugno 2019 e applicato per le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, sarà utilizzato come base di riferimento per l'indizione delle prossime tornate di PEO, salvo l'intervento di disposizioni normative che apportino modifiche alla disciplina in esame, in favore del Personale Tecnico Amministrativo dell'Università di Bologna e si compone dei seguenti punti:

- Quadro normativo di riferimento
- Requisiti per l'accesso
- Effetti economici e giuridici
- Architettura dell'istituto – FASE 1 sistema di selezione
- Punteggio minimo per superare la prima fase selettiva
- Calcolo punteggi finali – FASE 2 formulazione della graduatoria
- Determinazione dei beneficiari della progressione economica orizzontale

**** **** ****

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1) D.lgs. 165/2001;
2) D.lgs. 150/2009;
3) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Università (CCNL) sottoscritto in data 16.10.2008, relativo al quadriennio giuridico 2006 – 2009.

In particolare gli articoli:

- 79 – Progressione economica all'interno della categoria
- 81 – Sistema di valutazione
- 82 – Criteri di selezioni ai fini della progressione economica all'interno della categoria

4) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018, relativo al triennio 2016-2018.

In particolare gli articoli:

- 63 – Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: costituzione
- 64 - Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo
- 65 - Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: costituzione
- 66 - Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP: utilizzo

REQUISITI PER L'ACCESSO

I requisiti di accesso alla selezione sono i seguenti:

a) aver maturato al 31.12 dell'anno precedente due anni di servizio effettivo nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si partecipa alla procedura, calcolato al netto delle assenze che ai sensi della normativa vigente non fanno maturare anzianità di servizio.
b) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Ateneo di Bologna, nella medesima categoria e posizione economica di cui al punto precedente, al 01/01 dell'anno di decorrenza delle PEO e alla data di emissione del provvedimento di inizio della procedura, che verrà avviata d'ufficio dall'Amministrazione facendo salve le eventuali richieste, avanzate da ciascun dipendente, di non partecipare alla stessa;

Sono considerati periodi utili per il raggiungimento del biennio di anzianità i periodi di servizio a tempo determinato o indeterminato prestato presso questo Ateneo.

Il riconoscimento dei due anni di anzianità nella categoria e posizione economica immediatamente inferiore avviene solo nel caso-si sia verificata continuità fra due o più rapporti di lavoro.

EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI

L'art. 79 comma 5 del CCNL del 16.10.2008 stabilisce che gli effetti giuridici ed economici della progressione orizzontale avranno decorrenza a far data dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Con riferimento, in particolare, al comma 5 dell'art. 79 del CCNL del 16.10.2008 del Comparto Università, sono intervenuti nel corso dell'anno 2014 dei pareri ARAN, DFP e MEF-RGS che chiariscono che per "*anno di riferimento deve intendersi quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria"* e che, quindi, *"non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 1 gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse (fase conclusiva dell'articolato processo di attribuzione della progressione ai singoli dipendenti)*".

ARCHITETTURA DELL'ISTITUTO – FASE 1 SISTEMA DI SELEZIONE

1) L'architettura della progressione economica è legata alla rilevazione di una serie di elementi relativi alla carriera.
2) A tal fine è stata predisposta la scheda di rilevazione sotto riportata, nella quale sono contemplati quattro dei cinque indicatori previsti dall'art. 82 comma 2 del CCNL del 16/10/2008: arricchimento professionale, qualità delle prestazioni, titoli culturali e professionali e anzianità di servizio:

INDICATORI	L'indicatore contiene	PUNTEGGIO/SCALA	TOTALE
Arricchimento professionale:	-Formazione certificata dall'Ateneo tramite il sistema GEFORM	- Da 5 ore di formazione in su = 5 punti. - Meno di 5 ore di formazione = 0 punti **Scala a 2 pioli: 0/5**	Max 5 punti
Qualità delle prestazioni individuali (valutazione)	- Valutazione delle prestazioni per EP e D con incarico ai sensi art. 91 comma 3 CCNL 16/10/2018 - Valutazioni ai soli fini PEO per il restante personale	- Valutazione almeno sufficiente (media dei due anni) = 5 punti; - Valutazione negativa (media dei due anni) = 0 punti - **non passaggio alla seconda fase della procedura** - Assenza di valutazione per periodo di **effettiva presenza in servizio** in ciascun anno del biennio di riferimento inferiore al periodo minimo previsto: **non passaggio alla seconda fase della procedura** Scala a 2 pioli: 0/5	Max 5 punti
Anzianità di servizio in Ateneo*	Anzianità di servizio totale in Ateneo (non nella sola categoria) e considerando anche tutti i periodi a tempo determinato (anche non continuativo). Fanno eccezione i dipendenti di categoria EP per i quali si considera la sola anzianità nella categoria e nelle ex qualifiche ivi confluite.	- Almeno 2 anni = 5 punti; - Inferiore a 2 anni = 0 punti* **Scala a 2 pioli: 0/5**	Max 5 punti

Titoli culturali e professionali	Incarichi di responsabilità formalmente riconosciuti dall'Ateneo ai sensi del CCNL vigente; docenze erogate in favore del nostro Ateneo e certificate in Geform; assegni di ricerca, collaborazioni per l'Ateneo, dottorati di ricerca e diplomi di scuole specializzazione post laurea.	- Almeno un incarico, docenza, etc. = 5 punti. - Nessun incarico, docenza, etc. = 0 punti **Scala a 2 pioli: 0/5**	Max 5 punti
Totale punteggio indicatori			Max 20 punti (si è ammessi alla fase successiva con 10 punti)

*****il punteggio per l'anzianità di servizio è pari a 0 nel caso in cui il dipendente sia incorso negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto 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.

PUNTEGGIO MINIMO PER SUPERARE LA PRIMA FASE SELETTIVA

Il punteggio minimo che dà titolo al superamento della prima fase selettiva, uguale per tutte le categorie, è:

- 10 su 20

Anche nel caso di raggiungimento di 10 punti su 20, il passaggio alla fase successiva è subordinato alla circostanza che vi sia stata la valutazione della prestazione individuale prevista dal CCNL nonché dal D.lgs. 150/2009 e che la stessa sia risultata complessivamente sufficiente (media del biennio di riferimento ai fini PEO).

Il periodo minimo di **presenza effettiva in servizio**, anche non continuativa, necessario per consentire la valutazione del dipendente è fissato in 2 mesi (42 giorni lavorativi anche non continuativi) per ciascuno degli anni del biennio di riferimento. Il periodo minimo di **presenza effettiva in servizio per ciascuno degli anni del biennio di riferimento** è fissato a **1 giorno** qualora le assenze dal servizio, per un periodo superiore a 10 mesi nell'anno, siano imputabili esclusivamente a maternità/paternità ai sensi del D.lgs. 151/2001 (interdizione, congedo di maternità e congedo parentale) o a grave patologia ai sensi dell'art. 35 comma 14 del CCNL del 16.10.2008 o ad infortunio sul lavoro, malattia professionale e causa di servizio riconosciuti dalle autorità competenti alla data di emissione del provvedimento di inizio della procedura. Nel caso di presenza effettiva in servizio inferiore a 42 giorni, per le specifiche casistiche sopra riportate, la valutazione complessiva da parte del valutatore sarà acquisita d'ufficio.

CALCOLO PUNTEGGI FINALI – FASE 2 FORMULAZIONE DELLA GRADUATORIA

Se i partecipanti superano la soglia minima indicata (almeno 10 punti su 20) sono considerati «abilitati» e per formare una graduatoria degli aventi diritto viene applicata una formula che si basa sulle seguenti due variabili:

- numero di <u>anni interi</u> nell'inquadramento (anzianità nella categoria e posizione economica ricoperta al 31.12 dell'anno precedente);
- Posizione Economica (PE) ricoperta.

Per il calcolo dell'anzianità nell'inquadramento vengono considerati i periodi di servizio, anche non continuativi sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, prestati nella medesima categoria e posizione economica ricoperta al 31.12 dell'anno precedente.

- ogni anno intero di anzianità nell'inquadramento corrisponde ad 1 punto (es. 5 anni di anzianità corrispondono a 5 punti) a condizione però che il dipendente non sia incorso negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorso 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. In questo caso il punteggio per l'anzianità è pari a 0.

e che:

- Posizione Economica 1 = 10 punti
- Posizione Economica 2 = 7 punti
- Posizione Economica 3 = 5 punti
- Posizione Economica 4 = 3 punti
- Posizione Economica 5 = 1 punto
- Posizione Economica 6 = 0,5 punti
- Posizione Economica 7 = 0,25 punti

Fattore di selezione che si ottiene moltiplicando il punteggio attribuito all'anzianità per il punteggio attribuito alla Posizione Economica							
	Posizione Economica (PE 1 = 10 pt; PE 2 = 7 pt; PE 3 = 5 pt; PE 4 = 3 pt; PE 5 = 1 pt; PE 6 = 0,5 pt; PE 7 = 0,25 pt)						
Numero anni di anzianità nell'inquadramento* (1 punto per ciascun anno intero di anzianità)	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
17	170	119	85	51	17	8,5	4,25
16	160	112	80	48	16	8	4
15	150	105	75	45	15	7,5	3,75
14	140	98	70	42	14	7	3,5
13	130	91	65	39	13	6,5	3,25
12	120	84	60	36	12	6	3
11	110	77	55	33	11	5,5	2,75
10	100	70	50	30	10	5	2,5
9	90	63	45	27	9	4,5	2,25
8	80	56	40	24	8	4	2
7	70	49	35	21	7	3,5	1,75
6	60	42	30	18	6	3	1,5
5	50	35	25	15	5	2,5	1,25
4	40	28	20	12	4	2	1
3	30	21	15	9	3	1,5	0,75
2	20	14	10	6	2	1	0,5

*I valori della variabile sono calcolati in riferimento alle PEO del biennio 2018/2019; ogni tornata di PEO successiva implica l'aggiornamento dei valori calcolandoli dalla data di sottoscrizione del CCNL del 9.8.2000.

Per il personale di categoria B, per il quale il CCNL prevede il passaggio automatico dalla prima posizione economica alla seconda dopo un anno di servizio, il punteggio della posizione economica 1 è riferito alla posizione economica 2 (B2 = 10 punti, B3 = 7 punti, B4 = 5 punti, B5 = 3 punti, B6 = 1 punto, B7 = 0,5 punti).

Nei casi di accesso in Ateneo in una posizione economica diversa dalla prima ai sensi dell'art. 78 comma 5 del CCNL del 16.10.2008 e nei casi di reinquadramento in Ateneo nel nuovo sistema di classificazione a seguito dell'applicazione dell'art. 74 del CCNL del 9.8.2000, il punteggio della posizione economica 1 è riferito alla posizione economica del primo inquadramento in Ateneo. Per i casi sopra riportati, pertanto, si prendono in considerazione le PEO effettivamente svolte nell'Ateneo nella stessa categoria di appartenenza. In queste casistiche non rientra, invece, il personale entrato nell'Ateneo per trasferimento da altro Ente, anche dello stesso comparto.

In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata secondo il seguente ordine:

1. dalla maggior anzianità complessiva di servizio in Ateneo;
2. dalla maggiore età anagrafica.

DETERMINAZIONE DEI BENEFICIARI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E PUBBLICITÀ DELLE GRADUATORIE

Le progressioni economiche effettivamente riconosciute al personale si determineranno in considerazione delle risorse finanziarie rese disponibili per questa finalità dal contratto collettivo integrativo per ciascun anno. Le suddette risorse verranno ripartite per le categorie professionali B, C, D in proporzione alla numerosità degli ammessi alla procedura alla data di emanazione del bando, al fine di determinare 3 distinte graduatorie.

Per il personale EP si terrà conto delle specifiche risorse finanziarie stanziate nel relativo Fondo e destinate a tale finalità.

Ai fini della trasparenza, le graduatorie finali sono pubblicate nell'apposita sezione intranet con i nominativi dei soli beneficiari della progressione. Sono pubblicate inoltre le liste dei dipendenti che hanno superato la fase 2, ma non risultano beneficiari, che sono identificati tramite un codice pari alla propria posizione in graduatoria. Tale codice verrà comunicato via e-mail.

Le Parti, presa visione del testo dell'Accordo, in subordine alla certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, convengono congiuntamente di procedere alla sua sottoscrizione.

La **Delegazione di Parte pubblica** costituita nelle persone di:

Delegato del Rettore	Prof. Carlo Zoli	f.to Carlo Zoli
Direttore Generale	Dott. Marco Degli Esposti	f.to Marco Degli Esposti

e

la **Delegazione di Parte sindacale** costituita nelle persone di:

Delegato FLC - C.G.I.L.	Susi Bagni	f.to Susi Bagni
Delegato C.I.S.L. – FSUR/SCUOLA	Maurizio Turchi	f.to Maurizio Turchi
Delegato FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA RUA	Raffaele Pileggi	f.to Raffaele Pileggi

Componenti R.S.U.

Nominativo	Firma	Nominativo	Firma

Bologna, 30 giugno 2020