



Allegato 2

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI 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

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'Accordo e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo		17.7.2024
Periodo temporale di vigenza		Dall'anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Federico Martelloni Direttore Generale Dott.ssa Sabrina Luccarini Dirigente dell'Area del personale: dott. Michele Menna Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, CISL FSUR, SNALS CONFSAL, ANIEF, FED. GILDA UNAMS, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL FSUR
Soggetti destinatari		Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri e procedura per lo svolgimento delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 è stato adottato con delibera del Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2024 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		La sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", che per legge continua a rispettare gli atti di indirizzo dell'Autorità nazionale anticorruzione è contenuta nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it

UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI

Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. 97/2016. I dati sono accessibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo
		La Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo il 25 giugno 2024 e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 27.6.2024.

Illustrazione dei contenuti dell'Ipotesi di accordo

L'Ipotesi di accordo sottoscritta dalla delegazione di Parte pubblica e dalle parti sindacali definisce i criteri e la procedura selettiva per l'assegnazione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (ex PEO) ai sensi dell'art. 86 del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Università, periodo 2019/2021, sottoscritto in data 18.1.2024.

Il CCNL citato ha complessivamente apportato importanti novità relative all'istituto delle Progressioni all'interno delle Aree. Preliminarmente va evidenziato che Il nuovo sistema non prevede più categorie e posizioni economiche (per es. D1, D2, C3 ecc..) ma unicamente l'Area all'interno della quale è prevista la possibilità di fare delle progressioni economiche con l'attribuzione di un «differenziale stipendiale» di pari importo per ciascuna Area. Il nuovo sistema classificatorio comporta la modifica della struttura retributiva del personale, con il passaggio da stipendio tabellare + eventuale posizione economica a stipendio tabellare + eventuale «differenziale stipendiale».

Il differenziale stipendiale può essere riconosciuto:

- a seguito del passaggio automatico del personale nel nuovo ordinamento professionale dal 1° maggio 2024 (se un dipendente è in posizione economica diversa dalla prima, ai sensi dell'art. 118 comma 2 del CCNL sarà riconosciuto un «differenziale stipendiale ad personam»);
- a seguito delle future progressioni all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 86 del CCNL con gli importi definiti dall'allegato G al CCNL del 18.1.2024 con un numero massimo pari a 5 in ciascuna Area professionale.

La progressione economica all'interno dell'Area avviene tramite procedura selettiva e prevede pertanto la possibilità, a conclusione della procedura, di attribuire un «differenziale stipendiale»; il numero di «differenziali stipendiali» attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse disponibili dei fondi accessori previste per l'istituto.

I requisiti per poter accedere alla procedura selettiva sono definiti nell'art. 86 del CCNL come segue:

- non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica nell'Area (termine che può variare da 2 anni a 4 in sede di contrattazione integrativa);
- assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25 (Codice disciplinare), comma 3, lett. g), al rimprovero scritto.

Il CCNL prevede i criteri per definire la graduatoria dei partecipanti alla procedura:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'area di appartenenza al momento della partecipazione alle selezioni;
- b) esperienza professionale maturata;
- c) eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi organizzati dall'Amministrazione.

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it

UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI

Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072



Si prevede che la ponderazione dei criteri venga effettuata in sede di contrattazione integrativa, ma in ogni caso il CCNL dispone che al criterio di cui alla lettera a) può essere attribuito un peso non inferiore al 40% del totale e al criterio di cui alla lettera b) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Inoltre, in sede di contrattazione integrativa possono essere definiti i seguenti criteri:

- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area di riferimento da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere b) e c).
- i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione.

Al fine di definire e integrare i criteri generali per la procedura selettiva delle Progressioni economiche all'interno delle Aree, l'Amministrazione ha avviato un tavolo di contrattazione con le parti sindacali in data 19.6.2024, che si è concluso nella data di sottoscrizione dell'Ipotesi di 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 (allegato 1).

L'Ipotesi di Accordo sottoscritta si applica a decorrere dalla procedura selettiva relativa alle Progressioni economiche dell'anno 2024 (decorrenza 1.1.2024) e per le procedure che si svolgeranno negli anni a venire, compatibilmente alle risorse finanziarie disponibili sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (artt. 119 e 121 del CCNL 2019-2021 e ss.mm.ii.) e dal Contratto Integrativo che ne determina la consistenza annualmente.

Di seguito si illustrano più nel dettaglio i contenuti dell'Ipotesi di Accordo sottoposta a certificazione, nell'ambito delle previsioni generali del CCNL.

Requisiti di partecipazione e modalità di definizione della graduatoria

In sede di contrattazione integrativa le parti negoziali hanno definito che può partecipare alla procedura selettiva 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 oppure, nel caso non si sia mai effettuata una progressione economica, che abbia almeno 4 anni di servizio a tempo indeterminato o determinato senza soluzione di continuità nella medesima Area professionale/categoria. 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.

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. 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 dall'Ipotesi di Accordo di seguito specificati, senza necessità di presentazione di un'istanza da parte del personale dell'Ateneo.

Assegnazione risorse

Per quanto riguarda le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle Progressioni economiche all'interno delle Aree, in coerenza con le previsioni del CCNL di Comparto, l'Ipotesi di Accordo ribadisce che queste, con cadenza annuale in sede di contrattazione integrativa, vengano definite compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nei fondi per il trattamento accessorio e la natura stabile delle stesse. Pertanto, l'importo da destinare ai nuovi "differenziali stipendiali", da attribuire mediante l'attivazione dei meccanismi selettivi disciplinati dall'Ipotesi di accordo, è stabilito dal CCIL dell'anno di riferimento con l'indicazione del numero presunto di differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna Area professionale.

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it

UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI

Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072



Criteri di selezione

Con riferimento ai criteri per l'attribuzione della progressione economica al personale dell'Ateneo di Bologna, l'Ipotesi di Accordo, sulla scorta delle disposizioni dell'art. 86 del CCNL vigente, ha specificato quelli riportati di seguito:

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 interruttrive 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 che 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	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



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

AREA
DEL PERSONALE

economica ricoperta dal dipendente al 01/01/2024.		
5) Sottrazione di punteggio in caso di mancato svolgimento/aggiornamento della formazione obbligatoria per legge erogata (es. sicurezza moduli 1 e 2 e relativo aggiornamento, privacy, anticorruzione etc.)	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)	MAX -10

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it

UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI

Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072