



## ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

Il giorno 26 luglio 2023 presso l'Università degli Studi di Milano si riuniscono la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale;

VISTO il CCNL sui principali aspetti del trattamento economico del personale del Comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 6.12.2022;

VISTO il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca - Triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19.4.2018, in particolare l'art. 42, comma 3, lett. c), e gli artt. 64 e 66;

VISTO il CCNL Comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2009, sottoscritto in data 16.10.2008, e in particolare l'artt. 79 e 82;

VISTO l'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2016 - 2018, sottoscritto in data 29.9.2016;

VISTO l'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali 2019, sottoscritto in data 26.6.2019;

VISTO il verbale della riunione del Collegio dei Revisori dei Conti del 24 luglio 2023 di certificazione dei fondi per la contrattazione integrativa 2023 e relativo utilizzo e di presa d'atto dell'impostazione generale dell'Ipotesi di Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 10 luglio 2023 e di certificazione della sostenibilità delle spese relativamente al 2023, primo anno del triennio, e con riserva di esaminare ed eventualmente approvare gli impieghi del fondo per gli anni successivi, volta alla verifica della capienza e della sostenibilità della spesa;

VISTA la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2023 con cui, preso atto di quanto affermato dal Collegio dei Revisori dei Conti, si autorizza la delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione in via definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 10 luglio 2023 sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2023-2025;

VISTA la sottoscrizione, in data 14 luglio 2023, dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale per il periodo 2019-2021;

CONSIDERATA l'eventualità che, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL, si renda necessario adeguare i contenuti del presente Accordo;

### LE PARTI CONCORDANO CHE

le selezioni ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) all'interno delle categorie B, C, D ed EP per il triennio 2023 - 2025, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2006-2009, saranno



effettuate attenendosi ai seguenti criteri generali, che saranno mantenuti stabili nei bandi 2023, 2024, 2025.

## **PERSONALE INTERESSATO**

Ai fini della partecipazione alle Progressioni Economiche Orizzontali, il personale B, C, D ed EP interessato deve essere in servizio, in una delle categorie sopramenzionate presso l'Università degli Studi di Milano con contratto di lavoro a tempo indeterminato, alla data di emanazione del bando annuale, avendo maturato due anni di servizio effettivo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si intende richiedere la progressione (art. 79 CCNL 2006-2009) e "senza essere incorso negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione del servizio, a meno che il procedimento non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado" (art. 82 CCNL 2006-2009).

L'inquadramento decorre dal 1° gennaio di ciascun anno previsto dall'Accordo e i requisiti devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente all'inquadramento stesso. I due anni sono considerati al netto degli eventi sospensivi di carriera riportati nell'Allegato 2 del presente Accordo.

## **CRITERIO DI ALLOCAZIONE DELLE RISORSE**

I vincoli economici e giuridici del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D e del Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP permettono, allo stato attuale, in considerazione delle risorse fisse disponibili nel triennio 2023 - 2025 e vincolate a tale scopo, di effettuare una quota di PEO in base alla disponibilità economica complessiva di 1.658.500 euro, fino al raggiungimento della percentuale annuale massima consentita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

I passaggi avverranno secondo la seguente ripartizione economica complessiva delle risorse a disposizione per le categorie B, C e D:

|                    |                |
|--------------------|----------------|
| Categorie B, C e D | 1.620.000 euro |
|--------------------|----------------|

E, separatamente, per la categoria EP:

|              |             |
|--------------|-------------|
| Categoria EP | 38.500 euro |
|--------------|-------------|



La cifra disponibile sulle risorse fisse nel Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP, disponibile per i passaggi del personale inquadrato in tale categoria, verrà utilizzato interamente nell'anno 2023 e, pertanto, non verranno emessi ulteriori bandi per i passaggi relativi alla categoria EP negli anni 2024 e 2025. Tale previsione potrebbe modificarsi nel caso in cui fossero disponibili ulteriori risorse.

Le Parti concordano, qualora fossero disponibili in futuro risorse aggiuntive per la categoria EP, di intervenire prioritariamente al fine di ampliare il numero delle Progressioni Economiche Orizzontali, contrattando un'integrazione ai criteri del presente Accordo.

## **CRITERI DI VALUTAZIONE**

La valutazione sarà effettuata dall'Amministrazione in coerenza con quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 2006-2009, secondo gli indicatori e il punteggio massimo previsti per categoria nelle seguenti tabelle:

| <b>INDICATORI CAT. B, C e D</b>                                      | <b>PUNTEGGI MASSIMI</b> |
|--|-------------------------|
| Formazione   | 25                      |
| Qualità della prestazione collettiva e individuale                   | 40                      |
| Anzianità di servizio*   | 5                       |
| Anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza* | 30                      |
| <b>TOTALE</b>  | <b>100</b>              |

| <b>INDICATORI CAT. EP**</b>                        | <b>PUNTEGGI MASSIMI</b> |
|--|-------------------------|
| Formazione   | 20                      |
| Qualità della prestazione collettiva e individuale | 40                      |



|  |            |
|--|------------|
| Anzianità di servizio*   | 5          |
| Anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza* | 35         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>100</b> |

\* Il computo totale dell'anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica tiene conto, al netto degli eventi sospensivi della carriera elencati nell'Allegato 2, dei periodi sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato nel Comparto Università e Ricerca.

\*\* Si considera solo l'anzianità maturata nella categoria EP.

- **Formazione:** si concorda di attribuire il punteggio massimo a tutto il personale che abbia frequentato almeno un corso di formazione, compresi quelli obbligatori, a far data dall'ultima progressione economica conseguita da ciascuno/a; a coloro che, sebbene convocati/e, abbiano ingiustificatamente rifiutato di partecipare a qualsiasi attività di formazione, sarà assegnato un punteggio di 0 punti.
- **Qualità della prestazione collettiva e individuale<sup>1</sup>:** il/la Responsabile della Struttura<sup>2</sup> attribuirà una valutazione articolata nelle seguenti voci:
  - A = ottimo
  - B = buono
  - C = non sufficiente

Il periodo di riferimento preso in considerazione ai fini della valutazione si riferisce al biennio precedente l'anno di riferimento:

2023, dal 1.1.2021 al 31.12.2022;

2024, dal 1.1.2022 al 31.12.2023;

2025, dal 1.1.2023 al 31.12.2024.

<sup>1</sup> Per qualità della prestazione individuale si intende, in coerenza con l'art. 82 del CCNL 2006-2009, la capacità di proporre soluzioni innovative, il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, l'attenzione alle esigenze dell'utenza e il contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura.

<sup>2</sup> Il/La valutatore/trice corrisponde sempre al/alla Responsabile della Struttura di afferenza del/della candidato/a al 31.12 precedente l'anno di pubblicazione del bando. Qualora il/la lavoratore/trice abbia effettuato un cambio di afferenza organizzativa nel periodo di riferimento per la valutazione, il/la Responsabile della Struttura avrà la facoltà - per l'attribuzione del punteggio relativo alla qualità della prestazione collettiva e individuale - di confrontarsi con il/la precedente Responsabile di Struttura del/della lavoratore/trice al fine di raccogliere elementi utili per effettuare la valutazione.



In caso di valutazione espressa con giudizio C, il/la Responsabile della Struttura deve motivare la stessa con nota scritta corredata da documentazione prodotta nel periodo di riferimento e idonea a comprovare detta valutazione; il/la dipendente potrà apporre eventuali osservazioni circa la valutazione ricevuta.

In presenza di contestazioni della valutazione, il/la dipendente potrà presentare, con l'eventuale assistenza di un/una rappresentante sindacale, una richiesta di riesame della valutazione al Direttore Generale o a un/una suo/a delegato/a entro 5 giorni dalla ricezione della valutazione.

- **Anzianità di servizio:**

**Per le categorie B-C-D** l'anzianità di servizio si intende nel Comparto, comprensiva dei periodi a tempo determinato, e valutata in base ai seguenti scaglioni:

- 0-6 anni di anzianità
- 7-14 anni di anzianità
- 15-20 anni di anzianità
- 21-25 anni di anzianità
- Oltre i 25 anni di anzianità

**Per la categoria EP** è calcolata con il punteggio di 0,25 per ogni anno fino a un massimo di 5 punti ed è comprensiva dei periodi a tempo determinato. Si considera solo l'anzianità maturata nella categoria EP.

- **Anzianità nella posizione economica:**

**Per le categorie B-C-D** sarà applicato un coefficiente al fine di valorizzare il tempo di permanenza del/della dipendente nelle ultime tre posizioni economiche precedenti alla categoria di appartenenza attuale. Se la permanenza nella posizione economica a seguito di progressione orizzontale è uguale o inferiore a due anni, il punteggio finale è pari a 1, senza applicazione della tabella sottostante; in tutti gli altri casi si applicano i calcoli previsti nella tabella fino al raggiungimento del punteggio massimo:



| <b>Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza</b> | <b>Moltiplicatore applicato nelle categorie B, C, D</b> |
|--|---|
| Anni nella posizione attuale   | 6   |
| Anni nella posizione precedente  | 2,8   |
| Anni nella seconda posizione precedente                                    | 0,8   |
| Anni nella terza posizione precedente                                      | 0,1   |

Per la categoria EP si calcola la permanenza nella posizione economica attuale moltiplicata per 6; se la permanenza economica a seguito di progressione orizzontale è uguale o inferiore a sette anni, il punteggio finale è pari a 1, senza applicazione della tabella sottostante.

| <b>Anzianità nella posizione economica nella categoria EP</b> | <b>Moltiplicatore applicato nelle categorie EP</b> |
|---|--|
| Anni nella posizione attuale                                  | 6  |

I/le candidati/e saranno collocati/e nella graduatoria, una per le categorie B, C e D e una per la categoria EP, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo espresso fino a due decimali.

A parità di punteggio avrà diritto di precedenza:

- chi ha fatto meno progressioni economiche orizzontali nella categoria;
- il/la più anziano/a anagraficamente.

Il punteggio minimo da raggiungere per l'accesso alla graduatoria è pari a 75/100. La graduatoria sarà costituita in ordine decrescente fino al raggiungimento della percentuale annuale massima consentita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, coerentemente con la previsione normativa ed entro il limite delle risorse disponibili certificate per ciascuna annualità dal Collegio dei Revisori dei Conti.



## Allegato 1

### Il sistema di valutazione e gli indicatori

#### CATEGORIE B, C, D

|                   | Valutazione  | Punteggio massimo |
|-------------------|--|-------------------|
| <b>Formazione</b> | ✓ 25 punti - frequenza di un corso, anche tra quelli obbligatori | 25 punti          |
|                   | ✓ 0 punti - rifiuto ingiustificato                               |                   |

|   | Valutazione          | Punteggio massimo |
|---|----------------------|-------------------|
| <b>Qualità della prestazione collettiva e individuale</b> | - Valutazione A = 40 | 40 punti          |
|   | - Valutazione B = 39 |                   |
|   | - Valutazione C = 2  |                   |
|   |                      |                   |

|                              | Valutazione                            | Punteggio massimo |
|------------------------------|--|-------------------|
| <b>Anzianità di servizio</b> | - 0-6 anni di anzianità = 1 punto      | 5 punti           |
|                              | - 7-14 anni di anzianità = 2 punti     |                   |
|                              | - 15-20 anni di anzianità = 3 punti    |                   |
|                              | - 21-25 anni di anzianità = 4 punti    |                   |
|                              | - oltre 25 anni di anzianità = 5 punti |                   |
|                              |  |                   |

|  | Valutazione   | Punteggio massimo |
|--|---|-------------------|
| <b>Anzianità nella posizione economica nella categoria di appartenenza</b> | - 6 punti per ciascun anno nella posizione attuale              | 30 punti          |
|  | - 2,8 punti per ciascun anno nella posizione precedente         |                   |
|  | - 0,8 punti per ciascun anno nella seconda posizione precedente |                   |
|  | - 0,1 punti per ciascun anno nella terza posizione precedente   |                   |
|  |   |                   |



|  |   |
|--|---|
|  | Se la permanenza nella posizione economica a seguito di progressione orizzontale è uguale o inferiore a due anni, il punteggio finale è pari a 1. |
|--|---|

## CATEGORIA EP

|                   | Valutazione  | Punteggio massimo |
|-------------------|--|-------------------|
| <b>Formazione</b> | ✓ 20 punti - frequenza di un corso, anche tra quelli obbligatori | 20 punti          |
|                   | ✓ 0 punti - rifiuto ingiustificato                               |                   |

|   | Valutazione          | Punteggio massimo |
|---|----------------------|-------------------|
| <b>Qualità della prestazione collettiva e individuale</b> | - Valutazione A = 40 | 40 punti          |
|   | - Valutazione B = 35 |                   |
|   | - Valutazione C = 2  |                   |

|                               | Valutazione                             | Punteggio massimo |
|-------------------------------|---|-------------------|
| <b>Anzianità di servizio*</b> |   | 5 punti           |
|                               | 0,25 punti per ciascun anno di servizio |                   |

\* Si considera unicamente l'anzianità di servizio maturata nella categoria EP

|  | Valutazione   | Punteggio massimo |
|--|---|-------------------|
| <b>Anzianità nella posizione economica attuale</b> | 6 punti per ciascun anno nella posizione economica  | 35 punti          |
|  | Se la permanenza nella posizione economica a seguito di progressione orizzontale è uguale o inferiore a sette anni, il punteggio finale è pari a 1. |                   |





## Allegato 2

### Eventi sospensivi della carriera

1. Aspettativa per altra esperienza lavorativa (art. 37, c.2 CCNL 2006-2009)
2. Aspettativa per periodo di prova (art. 20, c.11 CCNL 2006-2009)
3. Congedo per motivi di servizio all'estero del coniuge (art. 33 CCNL 2006-2009)
4. Congedo per la formazione (art.5 L. 53/2000 e art. 32 c.3 CCNL 2006-2009)
5. Congedo non retribuito per documentati motivi di studio (art. 32 c.1 CCNL 2006-2009)
6. Congedo per documentati e gravi motivi familiari (art. 32 c.1 CCNL 2006-2009 e art. 4 L. 53/2000)
7. Congedo retribuito per assistenza familiare (art. 42 c.5 D.Lgs. 151/2001 e Circolare Inps n. 6/2014)
8. Conservazione del posto di lavoro ulteriori 18 mesi (art. 35 c.2 CCNL 2006-2009)
9. Assenza ingiustificata alla visita fiscale primi 10 giorni senza retribuzione (art. 5 c. 14 DL 463/83)
10. Aspettativa senza assegni per assunzione come ricercatore a tempo determinato (art. 24 c. 9-bis L. 240/2010)
11. Aspettativa senza assegni per assunzione come tecnologo a tempo determinato (art. 24 c. 9-bis L. 240/2010)
12. Sospensione disciplinare dal servizio con privazione della retribuzione (CCNL 2016-2018 e D.Lgs. 165/2001)
13. Assenza ingiustificata dal servizio (CCNL 2016-2018 e D.Lgs. 165/2001)



## **Nota congiunta integrativa all'Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali 2023 - 2025**

Le Parti sono consapevoli che, come più volte evidenziato nel corso degli incontri sindacali, lo svolgimento delle Progressioni Economiche Orizzontali per il triennio 2023 - 2025 comporterà un significativo aumento per gli anni futuri del prelievo di risorse dal Fondo Comune di Ateneo a favore del Fondo risorse decentrate, al fine di garantirne la sostenibilità finanziaria nel tempo.

Le Parti si impegnano a contenere il prelievo sul Fondo Comune di Ateneo nel tempo, utilizzando tutte le risorse che si renderanno in futuro disponibili in base a disposizioni normative e contrattuali.

Milano, 26 luglio 2023



**PER LA PARTE PUBBLICA**

Prof. Elio Franzini

Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Milano \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

Dott. Roberto Bruno Conte

Direttore Generale \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FLC CGIL

Sara Carrapa \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

CISL FSUR

Angela Gambirasio \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

Federazione UIL SCUOLA RUA

Nadia Liistro \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

SNALS-CONFSAL

Ernesto Gandini \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

ANIEF

Giuseppe Giallongo Cravè \_\_\_\_\_(firmato)\_\_\_\_\_

Per la R.S.U.:

Giovanni Bianco

\_\_\_\_\_

Davide Lo Prinzi

\_\_\_\_\_

Alberto Dedè

\_\_\_\_\_

Caterina Gimelli

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nota a verbale FLC CGIL

In merito all'Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali per il triennio 2023 - 2025

La scrivente organizzazione sindacale

**CHIEDE**

- le simulazioni con i nuovi differenziali 2019/21, il prima possibile;
- di contrattare un addendum per incrementare le risorse destinate alle PEO, in virtù di simulazioni condivise;
- valutare che occorrerà prevedere un ulteriore bando PEO nell'anno 2026 per garantire la partecipazione a tutti gli aventi diritto.

Come già esplicitato in fase di contrattazione, ribadiamo la necessità di garantire il medesimo avanzamento economico relativo alle progressioni oggetto del presente accordo.



Sara  
Carrapa  
Universita'  
degli Studi  
di Milano  
28.07.2023  
16:05:17  
GMT+01:00



## Nota a verbale: Snals-Confsal

L'O.S. Snals-Confsal alla luce del nuovo CCNL 2019/2021 chiede che non ci sia disparità di trattamento economico, in termini di differenziali stipendiali, tra coloro che supereranno le Progressioni Economiche nel 2023 e coloro che, invece, supereranno le Progressioni economiche nel 2024/2025.

Il Segretario Snals-Confsal

Ernesto Gandini

Nota a Verbale FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA

La Federazione UILSCUOLARUA sottoscrive l'Accordo Decentrato sulle Progressioni Economiche Orizzontali per il triennio 2023-2025, rispondendo alle legittime attese del personale di Ateneo.

Esprime tuttavia il rammarico per il mancato accoglimento della richiesta di coinvolgimento nella procedura di tutto il personale cessato dal servizio nell'anno 2023, fino alla data di emanazione del bando, stante anche l'esiguità dell'impegno economico richiesto

Milano, 10 luglio 2023

Federazione UIL SCUOLA RUA  
Il Segretario Regionale Lombardia  
V. Nadia Liistro



Vincenza Nadia Liistro  
Universita' degli Studi  
di Milano  
10.07.2023 14:20:53  
GMT+00:00