



## ACCORDO SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

Il giorno 19 settembre 2024 presso l'Università degli Studi di Milano si riuniscono la Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale.

VISTO il CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca - Triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024 e in particolare l'art. 86 sulle progressioni economiche all'interno delle Aree, l'art. 81, comma 3. lett. d), e gli artt. 120 e 122;

VISTO l'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2023 - 2025, sottoscritto in data 26 luglio 2023;

VISTI l'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2023 - 2025 e il costo complessivo delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023, pari a 721.347 euro per le categorie B, C, D;

CONSIDERATA la necessità, a seguito della sottoscrizione del CCNL 2019 - 2021 e dell'entrata in vigore, dal 1° maggio 2024, del nuovo sistema di classificazione, di sottoscrivere un nuovo Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle Aree, ad integrazione e aggiornamento dei contenuti dell'Accordo sulle progressioni economiche orizzontali 2023 - 2025, come previsto all'interno dello stesso Accordo integrativo;

CONSIDERATO che non sono disponibili ulteriori risorse per i passaggi del personale inquadrato nell'area delle Elevate Professionalità per il triennio 2024 - 2026;

CONSIDERATA, infine, la volontà delle Parti di integrare le risorse a disposizione in considerazione dei nuovi differenziali stipendiali determinati dalla tabella di cui all'Allegato G del CCNL 2019 - 2021 nonché di ampliare ulteriormente la platea dei/delle beneficiari delle Progressioni all'interno delle Aree attraverso la previsione di una ulteriore annualità di passaggi mediante l'emanazione di apposito bando anche nell'anno 2026;

VISTO il verbale della riunione del Collegio dei Revisori dei Conti del 2 settembre 2024, in cui il Collegio certifica il fondo risorse decentrate personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari 2024 e la sostenibilità delle spese prevista dall'Ipotesi di Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle Aree per il triennio 2024 - 2026 limitatamente all'anno 2024;

VISTO il verbale della riunione del Collegio dei Revisori dei Conti del 16 settembre 2024, in cui il Collegio ribadisce di avere già proceduto, in data 2 settembre 2024, a certificare la compatibilità finanziaria dell'Ipotesi di Accordo sulle progressioni economiche all'interno delle Aree per il triennio 2024 - 2026 con il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari trasmesso dall'Amministrazione in data 27 agosto 2024, limitatamente alle progressioni previste per l'anno 2024;



CONSIDERATO che il Consiglio di Amministrazione, in data 17 settembre 2024, ha autorizzato alla sottoscrizione in via definitiva dell'Ipotesi di Accordo del 25 luglio 2024 sulle progressioni economiche all'interno delle Aree per il triennio 2024 - 2026, con alcune clausole di garanzia;

## **LE PARTI CONCORDANO CHE**

le selezioni ai fini delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree per il triennio 2024 - 2026, ai sensi dell'art. 86 del CCNL 2019-2021, saranno effettuate attenendosi ai criteri generali, dettagliati nei seguenti paragrafi, che saranno mantenuti stabili nei bandi 2024, 2025, 2026.

Le Parti si impegnano a sottoscrivere entro il 30 novembre 2024 o, comunque, prima della approvazione delle graduatorie di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree relative all'anno 2024, *l'Accordo per la definizione del sistema delle indennità per l'anno 2024*, in considerazione dell'esigenza di mantenere invariati i valori economici delle indennità di responsabilità e specialistiche/a progetto attribuite per l'anno 2024 al personale, garantendone le risorse. Le Parti prendono atto, altresì, della necessità che il Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari sia nuovamente certificato dagli Organi di controllo dell'Ateneo prima dell'approvazione delle graduatorie e, conseguentemente, dell'inquadramento del personale con le progressioni economiche attribuite sulla base del presente Accordo.

## **PERSONALE INTERESSATO**

Ai fini della partecipazione alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari interessato deve essere in servizio, in una delle Aree sopramenzionate, presso l'Università degli Studi di Milano con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di emanazione del bando annuale e non deve aver beneficiato di alcuna progressione economica nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione negli ultimi due anni - ai sensi dell'art. 86, comma 2, lett. a), CCNL 2019-2021, ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite nell'Area di appartenenza o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione - e non deve "essere incorso negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 25, comma 3, lett. g) del CCNL 2019-2021, al rimprovero scritto" - art. 86, comma 2, lett. a, CCNL 2019-2021.



L'inquadramento decorre dal 1° gennaio di ciascun anno previsto dall'Accordo. I requisiti devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente all'inquadramento stesso; la medesima data costituisce il riferimento per il calcolo dei punteggi. Per il calcolo dell'esperienza professionale vengono computati i periodi di lavoro a tempo determinato e indeterminato, 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 personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari permettono, allo stato attuale, in considerazione delle risorse fisse disponibili nel triennio 2024 - 2026 e vincolate a tale scopo, di effettuare per l'anno 2024 n. 412 progressioni all'interno delle Aree in base alla disponibilità economica di 587.600 euro, fino al raggiungimento della percentuale annuale massima consentita dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e nel 2024 per ciascuna delle Aree interessate, del numero massimo indicato nella sottostante tabella:

| <b>Anno 2024</b>       |   |
|------------------------|---|
| <b>Area</b>            | <b>Numero massimo dei differenziali</b> |
| Area degli Operatori   | 40                                      |
| Area dei Collaboratori | 187                                     |
| Area dei Funzionari    | 185                                     |

Le Parti concordano di verificare ogni anno, a seguito della certificazione del Fondo risorse decentrate personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, la quantità di risorse fisse disponibili al fine di integrare quelle già destinate dal presente Accordo alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree e, conseguentemente, di definire il numero massimo dei differenziali attribuibili per Area. A seguito della definizione e approvazione del regolamento in materia di progressioni tra Aree e del successivo espletamento della procedura, sarà possibile quantificare la disponibilità economica del Fondo ex art. 119, previa certificazione annuale.

Le Parti concordano, qualora si rendessero disponibili in futuro risorse per l'Area delle Elevate Professionalità, di intervenire prioritariamente al fine di prevedere le Progressioni Economiche



all'interno dell'Area, contrattando un'integrazione ai criteri dell'Accordo sulle Progressioni Economiche Orizzontali 2023-2025.

Le Parti sono, inoltre, consapevoli che lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle Aree per il triennio 2024 - 2026 potrebbe comportare un aumento per gli anni futuri del prelievo di risorse dal Fondo Comune di Ateneo a favore del Fondo risorse decentrate personale Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari. Si impegnano, pertanto, 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 (derivanti, ad esempio, da procedure di progressioni tra le Aree e cessazioni).

## **CRITERI DI VALUTAZIONE**

La valutazione sarà effettuata dall'Amministrazione in coerenza con quanto previsto dall'art. 86 del CCNL 2019-2021 secondo gli indicatori e il punteggio massimo previsti per Area nelle seguenti tabelle:

| <b>INDICATORI AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI</b>                                  | <b>PUNTEGGI MASSIMI</b> |
|---|-------------------------|
| <b>Formazione</b>   | 25                      |
| <b>Valutazione individuale media degli ultimi tre anni nell'Area di appartenenza</b>          | 40                      |
| <b>Esperienza professionale maturata in servizio*</b>   | 5                       |
| <b>Esperienza professionale maturata nella posizione economica dell'Area di appartenenza*</b> | 30                      |
| <b>TOTALE</b>   | 100                     |

\* Il computo totale dell'esperienza professionale maturata in servizio 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.



## 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.

## Valutazione individuale media degli ultimi tre anni nell'Area di appartenenza <sup>1</sup>

Il/la Responsabile della Struttura attribuirà una valutazione articolata nelle seguenti voci, espressione della media delle tre valutazioni individuali annuali del triennio<sup>2</sup> precedente all'anno di riferimento:

- A = ottimo
- B = buono
- C = non sufficiente

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

2024, dal 1.1.2021 al 31.12.2023;

2025, dal 1.1.2022 al 31.12.2024;

2026, dal 1.1.2023 al 31.12.2025.

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

---

<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> Qualora il/la lavoratore/lavoratrice non abbia ancora maturato tre anni di servizio, la valutazione sarà effettuata con riferimento al periodo di servizio prestato.



valutazione al Direttore Generale o a un/una suo/a delegato/a entro 5 giorni dalla ricezione della valutazione.

## **Esperienza professionale maturata**

L'esperienza professionale maturata si intende nel Comparto, comprensiva dei periodi a tempo determinato, e valutata in base ai seguenti scaglioni:

- $\geq 0$  -  $< 7$  anni di anzianità
- $\geq 7$  -  $< 15$  anni di anzianità
- $\geq 15$  -  $< 21$  anni di anzianità
- $\geq 21$  -  $< 26$  anni di anzianità
- $\geq 26$  anni di anzianità

## **Esperienza professionale maturata nella posizione economica dell'Area di appartenenza**

Sarà applicato un coefficiente al fine di valorizzare il tempo di permanenza del/della dipendente nella posizione economica attuale nella categoria o nell'Area di appartenenza.

Se la permanenza nella posizione economica a seguito di progressione orizzontale è uguale o inferiore a tre 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 all'interno delle Aree o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione</b> | <b>Moltiplicatore applicato in ciascuna Area</b> |
|--|--|
| Anno intero nella posizione attuale  | 6  |

## **GRADUATORIE**

I/le candidati/e saranno collocati/e nelle graduatorie predisposte per ciascuna Area, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo.



A parità di punteggio avrà diritto di precedenza:

- chi ha fatto meno progressioni economiche all'interno delle Aree o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
- il/la più anziano/a anagraficamente.

Il punteggio minimo da raggiungere per l'accesso alle graduatorie è pari a 77/100. Le graduatorie saranno costituite in ordine decrescente, nel 2024, per ciascuna delle Aree interessate, fino al numero massimo indicato nella sottostante tabella e comunque 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.

| <b>Anno 2024</b>       |   |
|------------------------|---|
| <b>Area</b>            | <b>Numero massimo dei differenziali</b> |
| Area degli Operatori   | 40                                      |
| Area dei Collaboratori | 187                                     |
| Area dei Funzionari    | 185                                     |



**Allegato 1**

**Il sistema di valutazione e gli indicatori AREE OPERATORI, COLLABORATORI E FUNZIONARI**

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

|  | <b>Valutazione</b>   | <b>Punteggio massimo</b> |
|--|----------------------|--------------------------|
| <b>Valutazione individuale media degli ultimi tre anni nell'Area di appartenenza</b> | - Valutazione A = 40 | 40 punti                 |
|  | - Valutazione B = 39 |                          |
| - Valutazione C = 2  |                      |                          |

|  | <b>Valutazione</b>                               | <b>Punteggio massimo</b> |
|--|--|--------------------------|
| <b>Esperienza professionale maturata in servizio</b> | - $\geq 0$ - $< 7$ anni di anzianità = 1 punto   | 5 punti                  |
|  | - $\geq 7$ - $< 15$ anni di anzianità = 2 punti  |                          |
|  | - $\geq 15$ - $< 21$ anni di anzianità = 3 punti |                          |
|  | - $\geq 21$ - $< 26$ anni di anzianità = 4 punti |                          |
|  | - $\geq 26$ anni di anzianità = 5 punti          |                          |

|  | <b>Valutazione</b>  | <b>Punteggio massimo</b> |
|--|---|--------------------------|
| <b>Esperienza professionale maturata nella posizione economica dell'Area di appartenenza</b> | - 6 punti per ciascun anno intero nella posizione attuale   | 30 punti                 |
|  | Se la permanenza nella posizione economica a seguito di progressione orizzontale è uguale o inferiore a tre anni, il punteggio finale è pari a 1. |                          |



## Allegato 2

### Eventi sospensivi della carriera

1. Aspettativa per altra esperienza lavorativa (art. 103, c.2 CCNL 2019-2021)
2. Aspettativa ai sensi dell'art.18 della L. 183/2010
3. Aspettativa art. 23 bis D.Lgs. 165/2001
4. Aspettativa art. 37 comma 2 CCNL 2006-2009
5. Aspettativa per periodo di prova (art. 20, c.11 CCNL 2006-2009)
6. Congedo per motivi di servizio all'estero del coniuge (art. 33 CCNL 2006-2009)
7. Congedo per la formazione (art.5 L. 53/2000 e art. 32 c.3 CCNL 2006-2009)
8. Congedo non retribuito per documentati motivi di studio (art. 32 c.1 CCNL 2006-2009)
9. Congedo per documentati e gravi motivi familiari (art. 32 c.1 CCNL 2006-2009 e art. 4 L. 53/2000)
10. Congedo retribuito per assistenza familiare (art. 42 c.5 D.Lgs. 151/2001 e Circolare Inps n. 6/2014)
11. Conservazione del posto di lavoro ulteriori 18 mesi (art. 35 c.2 CCNL 2006-2009)
12. Assenza ingiustificata alla visita fiscale primi 10 giorni senza retribuzione (art. 5 c. 14 DL 463/83)
13. Aspettativa senza assegni per assunzione come ricercatore a tempo determinato (art. 24 c. 9-bis L. 240/2010)
14. Aspettativa senza assegni per assunzione come tecnologo a tempo determinato (art. 24 c. 9-bis L. 240/2010)
15. Sospensione disciplinare dal servizio con privazione della retribuzione (Art. 25, c. 5, 6, 7, 8, CCNL 2019-2021 e D.Lgs. 165/2001)
16. Assenza ingiustificata dal servizio (CCNL 2016-2018 e D.Lgs. 165/2001)
17. Aspettativa art.19 comma 6 D.Lgs. 165/2001

