



Protocollo per la definizione e l'applicazione della disciplina delle progressioni economiche orizzontali

In data odierna le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono riunite presso la sede di via Bergognone n. 30 per la definizione e l'applicazione della disciplina delle progressioni orizzontali.

Vista la normativa legislativa e contrattuale relativa alla costituzione delle Risorse decentrate per il personale dipendente non appartenente all'Area Separata della Dirigenza;

Vista la Preintesa per la definizione e l'applicazione della disciplina delle Progressioni Economiche Orizzontali sottoscritta in data 30.11.2017;

Dato atto della consistenza delle Risorse Decentrate Stabili relative all'anno 2017 e la previsione per il triennio 2017/2019;

Considerato il parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 04.12.2017;

Nel rispetto della disciplina contrattuale e legislativa relativa alle progressioni economiche, le Parti convengono quanto segue:

1. Di approvare la disciplina per l'applicazione delle progressioni orizzontali risultante dall'allegato 1 alla presente intesa che ne costituisce parte integrante.
2. Di stabilire quanto segue:
 - a) Nel triennio 2017 - 2019 il piano delle progressioni orizzontali si sviluppa con le seguenti decorrenze:
 - 1.1.2017
 - 1.1.2018
 - 1.1.2019
 - b) Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali sono determinate per ciascuna decorrenza come di seguito indicato:
 - 2017 - € 4.226.444,50
 - 2018 - € 2.048.920,13
 - 2019 - risorse non inferiori a € 2.498.000,00

Nel caso intervengano ad opera del nuovo CCNL modifiche nelle posizioni di sviluppo delle carriere economiche, le Parti si impegnano ad avviare apposita sessione negoziale al fine di disciplinare l'accesso alla progressione dei dipendenti interessati.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP

Amministrativi 1200 il lavoro part-time

CISL FPS

Obel. Marro

UIL/FPL

Gaulea Martello
Maria Lucia Salamone
[Handwritten signature]

CSA

DICCAP

RSU

[Handwritten signatures and names of syndicate representatives: CSA, DICCAP, RSU, RSU/USB, RSU/USB, RSU/USB]

Allegato 1 al Protocollo d'Intesa 20.12.2017 per la definizione e l'applicazione della disciplina delle progressioni economiche orizzontali

Principi generali

In coerenza con la vigente normativa, l'istituto delle progressioni orizzontali si applica, secondo criteri selettivi, ad una quota limitata di dipendenti individuata nell'ambito di ciascuna categoria e posizione economica, compatibilmente con le risorse stabili disponibili in ciascun anno di competenza.

1. Contingenti di personale

Alle progressioni orizzontali accede una quota di dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione economica ed in possesso dei requisiti previsti dal presente Protocollo entro i limiti percentuali, calcolati sui dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie annuali di seguito indicati:

CAT.	Limiti percentuali
Cat. D3	46%
Cat. D1	46%
Cat. C	46%
Cat. B3	57%
Cat. B1	57%
Cat. A	80%

Per l'anno 2019, accede alla progressione orizzontale un contingente di personale che sarà individuato in funzione delle risorse a tal fine destinate in sede di contrattazione integrativa e comunque nel limite del 50% dei dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione economica in possesso dei requisiti di cui al presente Protocollo.

2. Requisiti di accesso

Possono accedere alle progressioni i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- essere in servizio alla data in cui decorre la progressione orizzontale, con un'anzianità minima, acquisita presso il Comune di Milano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di due anni, nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza. I due anni vengono computati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di decorrenza;
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica orizzontale e fino alla data di approvazione delle rispettive graduatorie, sanzioni disciplinari superiori alla "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni". Sono ammessi alla procedura, con riserva, i dipendenti che abbiano impugnato in sede giurisdizionale il provvedimento disciplinare ovvero siano in sospensione cautelare dal servizio.
- avere riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 60/100 nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica.

3. Criteri di selezione

Le graduatorie per l'accesso alla progressione economica orizzontale sono formate annualmente per categoria e posizione economica al termine del procedimento di valutazione della performance individuale.

I criteri di selezione considerati per collocare in graduatoria i dipendenti in ciascuna categoria e posizione economica ai fini della progressione orizzontale sono i seguenti:

- a. Esperienza professionale;
- b. Valutazione della performance individuale

La ponderazione dei criteri di selezione varia in funzione della categoria di appartenenza.

CAT.	Esperienza	Valutazione
Cat. D	50	50
Cat. C	60	40
Cat. B	70	30
Cat. A	80	20

La valutazione viene effettuata secondo le seguenti modalità:

3.1. "esperienza professionale":

per il personale appartenente alla ctg. A

3.1.a attribuendo punti 5 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nella posizione economica attuale della categoria giuridica di appartenenza;

3.1.b attribuendo punti 0,85 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001;

per il personale appartenente alla ctg. B

3.1.a attribuendo punti 5 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nella posizione economica attuale della categoria giuridica di appartenenza;

3.1.b attribuendo punti 0,6 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001;

per il personale appartenente alla ctg. C

3.1.a attribuendo punti 5 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nella posizione economica attuale della categoria giuridica di appartenenza;

3.1.b attribuendo punti 0,35 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001;

per il personale appartenente alla ctg. D

3.1.a attribuendo punti 5 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nella posizione economica attuale della categoria giuridica di appartenenza;

3.1.b attribuendo punti 0,15 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001;

Per il calcolo del servizio sono utilizzati indicatori determinati su base giornaliera.

3.2. "valutazione della performance individuale"

Il punteggio è determinato sulla base della media delle valutazioni dei due anni precedenti la decorrenza delle progressioni orizzontali:

Range di punteggio	A	B	C	D
Valutazione pari o superiore a 96	20	30	40	50
Valutazione pari o superiore a 91 e inferiore a 96	17,5	26,25	35	43,75
Valutazione pari o superiore a 86 e inferiore a 91	15	22,5	30	37,5
Valutazione pari o superiore a 81 e inferiore a 86	12,5	18,75	25	31,25
Valutazione pari o superiore a 76 e inferiore a 81	10	15	20	25
Valutazione pari o superiore a 71 e inferiore a 76	7,5	11,25	15	18,75
Valutazione pari o superiore a 66 e inferiore a 71	5	7,5	10	12,5
Valutazione pari o superiore a 60 e inferiore a 66	2,5	3,75	5	6,25

In caso di parità di punteggio complessivo nelle graduatorie di posizione economica, sarà preferito – ai fini dell'ordine della graduatoria – il più anziano di servizio e, in caso di ulteriore parità, il più anziano di età.

4. Casi particolari

Al personale dipendente che sia stato assente per lungo periodo per maternità e altre tipologie di permessi previsti a tutela della genitorialità dalla Legge 53/2000, infortunio ovvero per patologie gravi che richiedano terapie salvavita e di cui conseguentemente non sia valutabile la prestazione effettiva nell'anno utile per le progressioni orizzontali, sarà attribuito il punteggio medio riconosciuto nella categoria di appartenenza (punteggio virtuale).

Per il personale del Corpo della Polizia Municipale, detta media sarà rilevata con riferimento al personale non dirigente appartenente allo stesso Corpo.

Al personale dipendente del Comune di Milano che presti la propria attività lavorativa presso altri enti o aziende pubbliche si applicano le disposizioni di cui ai due capoversi precedenti.

Al personale che usufruisce dei distacchi o delle aspettative sindacali si applica l'art. 47, comma 2 CCNL 2000. A tale personale in distacco o aspettativa protratta per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la valutazione virtuale delle prestazioni, identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'Area della Dirigenza del Comune di Milano.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA

DICCAP

RSU