



Protocollo per la definizione della disciplina relativa alle progressioni economiche orizzontali e l'applicazione al personale in posizione apicale prevista dal C.C.N.L. 31.7.2009 (Protocollo 20.12.2017)

In data odierna le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono riunite presso la sede di Piazza Beccaria per l'applicazione della disciplina delle progressioni orizzontali al personale in posizione apicale prevista dal C.C.N.L. 31.7.2009.

Premesso che:

- in data 20.12.2017 è stato sottoscritto in via definitiva il Protocollo per la definizione e l'applicazione della disciplina delle progressioni orizzontali nel triennio 2017-2019;
- il predetto protocollo prevedeva l'impegno delle Parti di definire, in apposita sessione negoziale, la disciplina per l'accesso alla progressione economica del personale in posizione apicale nel caso di modifiche nelle posizioni di sviluppo delle carriere economiche introdotte dal nuovo CCNL Funzioni Locali in via di sottoscrizione;
- Il C.C.N.L. Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018, ha introdotto nuove posizioni di sviluppo delle carriere economiche del personale non appartenente all'area Separata della Dirigenza ed ha portato, all'art. 16, che qui si richiama integralmente, modifiche ed integrazioni alla disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

Ritenuto pertanto di definire, in coerenza con la normativa contrattuale soprarichiamata la disciplina relativa all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali al personale collocato nelle posizioni apicali previste dal C.C.N.L. 31.07.2009 alla data del 1.01.2017 secondo i criteri modalità definite nell'allegato alla presente preintesa quale parte integrante;

Vista la preintesa sottoscritta in data 12.12.2019 per la definizione della disciplina relativa alle progressioni economiche orizzontali e l'applicazione al personale in posizione apicale prevista dal C.C.N.L. 31.7.2009 e il parere n. 21 espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 16.12.2019;

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

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

1. di definire, in coerenza con la normativa contrattuale richiamata in premessa, l'allegata disciplina dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali come riportata in allegato al presente Protocollo quale parte integrante e di darne applicazione al personale collocato nelle posizioni apicali previste dal C.C.N.L. 31.07.2009 alla data del 1.01.2017 nel biennio 2019/2020;
2. di destinare alle progressioni economiche orizzontali di cui al punto 1 le risorse decentrate stabili in misura di € 1.647.030,60 così suddivise:
€ 742.818,08 anno 2019
€ 904.212,52 anno 2020
3. di concordare che, ai fini dell'attuazione del piano di progressioni orizzontali di cui al punto 2, verrà riconosciuto l'accesso alla prima decorrenza al personale interessato delle categorie A e B



proporzionando quello del personale di categoria Ce D entro i limiti delle risorse disponibili stanziato nelle due annualità.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

CGIL FP



RSU

Molin for
Vincenzo Popo

Licciardi
Vincenzo
BS

Am
Gianpiero

Orlando Mastrototano

Vito Rando Boccia
Antonio Ferretti

Disciplina relativa alle progressioni economiche orizzontali per il personale in posizione apicale

Platea beneficiari

Dipendenti in servizio al 1.1.2017 inseriti a tale data nell'ultima posizione economica di cui alc.c.n.l. 31.7.2009.

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 subordinato, di tre anni, nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza. I tre 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 della graduatoria, sanzioni disciplinari superiori alla sospensione sino a 10 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 triennio antecedente la decorrenza della progressione economica.

Criteri di selezione

I criteri per collocare in graduatoria i dipendenti sono di seguito indicati:

- Valutazione della performance individuale
- Esperienza professionale

Ponderazione dei criteri di selezione

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

CAT.	Valutazione performance individuale	Esperienza professionale nella categoria in godimento
Cat. D	65	35
Cat. C	55	45
Cat. B	50	50
Cat. A	40	60

La valutazione degli elementi di ponderazione viene effettuata secondo le seguenti modalità:

Esperienza professionale

Il punteggio relativo al singolo anno all'interno della posizione economica in godimento sarà considerato ai fini della formazione della graduatoria esclusivamente qualora in tale anno sia stata acquisita una valutazione superiore a 60 punti. Ove nella ricostruzione dell'esperienza professionale di ciascun dipendente non sia disponibile per alcune annualità il risultato della valutazione verrà considerato per ciascun anno il risultato della media della valutazione agli atti.

I punteggi riferiti al presente elemento di ponderazione saranno attribuiti nel modo seguente:

CAT.	Esperienza professionale nella categoria in godimento	Esperienza professionale complessiva
A	58	2
B	48	2
C	43	2
D	33	2

Il punteggio riferito all'esperienza professionale nella posizione economica in godimento è attribuito in misura massima al dipendente o ai dipendenti con il maggior numero di giorni in tale posizione e in misura proporzionalmente inferiore a tutti gli altri. Il punteggio dell'esperienza professionale complessiva si attribuisce in ragione di 0,05 punti per ciascun anno maturato, sino al raggiungimento dei punti disponibili per tale elemento valutativo.

La valutazione del requisito "esperienza professionale" ricomprende il servizio a tempo indeterminato svolto presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, lett.a, D.lgs. 165/2001, ove non ci sia stata interruzione del rapporto di lavoro (mobilità esterna di cui all'art. 30, D.lgs. 165/ 2001 e s.m.i., riammissione in servizio nei casi di conservazione del posto previsti D dal CCNL).

Valutazione della performance individuale

Il punteggio è determinato sulla base della media delle valutazioni dei tre anni precedenti la decorrenza delle progressioni economiche attribuendo alla stessa il punteggio indicato nella seguente tabella:

RANGE DI PUNTEGGIO	A	B	C	D
Valutazione pari o superiore a 96	40,00	50,00	55,00	65,00
Valutazione pari o superiore a 91 e inferiore a 96	34,50	43,50	48,00	57,00
Valutazione pari o superiore a 86 e inferiore a 91	29,00	37,00	41,00	49,00
Valutazione pari o superiore a 81 e inferiore a 86	23,50	30,50	34,00	41,00
Valutazione pari o superiore a 76 e inferiore a 81	18,00	24,00	27,00	33,00
Valutazione pari o superiore a 71 e inferiore a 76	12,50	17,50	20,00	25,00
Valutazione pari o superiore a 66 e inferiore a 71	7,00	11,00	13,00	17,00
Valutazione pari o superiore a 60 e inferiore a 66	1,50	4,50	6,00	9,00

Determinazione della graduatoria

La graduatoria è formata dalla somma del punteggio conseguito:

- dall'esperienza professionale conseguita nella posizione economica in godimento
- dall'esperienza professionale complessiva
- dalla valutazione delle performance individuale

In caso di parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:

- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento
- maggiore punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale
- maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione
- maggiore anzianità anagrafica



Altri criteri

La valutazione della performance individuale per almeno un triennio costituisce presupposto per la partecipazione alla selezione per la progressione economica all'interno della categoria.

Al personale dipendente del Comune di Milano che presti la propria attività lavorativa presso altri enti o aziende pubbliche il punteggio relativo alla valutazione della performance individuale, ai fini della progressione economica, è determinato mediante l'attribuzione del punteggio medio riconosciuto nella posizione economica della categoria di appartenenza (punteggio virtuale).

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 della performance individuale attribuite al personale dipendente della medesima posizione economica di categoria di inquadramento del dipendente in distacco o aspettativa.

Al personale dipendente che sia stato assente per lungo periodo di maternità e altre tipologie di permessi previsti tutela della genitorialità della 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 posizione economica della categoria di appartenenza.

