



Città
metropolitana
di Milano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**DEFINIZIONE E APPLICAZIONE ISTITUTO
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI

Definizione e Applicazione dell'Istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali

In applicazione dell'art. 22 del CCDI 2016-2018 del 21.12.2016 - Progressione Economica Orizzontale - si è riunita oggi 14 dicembre 2017 la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Sono presenti per la parte pubblica:

- Presidente della delegazione
- Componente
- Componente
- Componente
- Componente

Firmato

FIRMATO

Firmato

Firmato

Sono presenti per la parte sindacale:

- RSU - Segreteria di Coordinamento
- RSU - Segreteria di Coordinamento
- RSU - Segreteria di Coordinamento
- CGIL
- CGIL
- CISL

FIRMATO

FIRMATO

Firmato

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

- CISL

- UIL

- UIL

- CSA CON RISERVA ALLEGATA

- CSA

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

FIRMATO

LE PARTI CONCORDANO

Premesso che:

- il sistema di progressione economica all'interno delle categorie è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturata nel tempo e ai risultati rilevati dal sistema di valutazione dei dipendenti, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999.
- Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, tenuto conto delle risorse finanziarie rese disponibili e secondo i criteri concordati con le rappresentanze sindacali.
- In data 21.12.2016 presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - personale non dirigente del Comparto delle funzioni locali – 2016/2018.

L'amministrazione ha provveduto, per l'anno 2017, alla costituzione del fondo, tenendo conto dei vincoli al momento vigenti ed in particolare quelli contenuti all'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), riservandosi l'adozione di ulteriori determinazioni qualora intervengano modifiche normative riguardanti la modalità di costituzione del fondo stesso;

In data 14.12.2017 presso la sede della Città Metropolitana di Milano, Via Vivaio, 1, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - personale non dirigente del Comparto delle funzioni locali – parte economica 2017, di cui il presente accordo costituisce parte integrante, in applicazione dell'art. 22 del CCDI 2016/2018 – Progressione Economica Orizzontale.

Ravvisata l'opportunità di disporre in merito all'utilizzazione della parte stabile

LE PARTI

ritengono prioritaria la valorizzazione delle risorse umane, attraverso l'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali, nell'ambito del rilancio della Città Metropolitana di Milano e, in coerenza con l'art. 22 del CCDI 2016-2018 del 21.12.2016, concordano che il percorso di valorizzazione si sviluppi nel triennio 2017/2019, attingendo dalle eventuali economie della parte stabile del fondo e, laddove necessario, dalle risorse della retribuzione accessoria individuale.

Conseguentemente siglano l'accordo che per l'anno 2017 prevede di destinare al finanziamento delle Progressioni economiche orizzontali (Peo) una quota fissa del Fondo per il personale non dirigente pari ad un importo complessivo non superiore a € 1.850.000,00.

Nel caso dovessero intervenire 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 valutarne le ricadute.

Criteri Generali per la progressione orizzontale

La progressione orizzontale è uno strumento che si intende utilizzare per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti dell'ente e presuppone la presenza di risorse stabili da impegnare per l'applicazione di tale istituto, da destinare ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni non sono un diritto acquisito di tutti i dipendenti e vengono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla valutazione.

Le selezioni per le progressioni orizzontali vengono effettuate sulla base delle risorse destinate annualmente a tale istituto. Il budget destinato al finanziamento delle PEO viene annualmente contrattato tra le parti in sede di trattativa sull'utilizzo delle risorse decentrate stabili.

Requisiti di accesso e criteri di selezione per la progressione orizzontale

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti dell'Ente aventi i seguenti requisiti:

- a) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di 2 anni alla data del 1° gennaio 2017, con un'anzianità minima di 2 anni nella posizione economica attuale all'interno della categoria giuridica di appartenenza, acquisita presso la Provincia/Città Metropolitana di Milano;
- b) essere alle dipendenze dell'Ente alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

- b) non aver ricevuto sanzioni disciplinari, nel biennio precedente e fino alla data di approvazione delle graduatorie, superiori alla "sospensione dal servizio per 10 giorni";
- c) aver riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 6 nel triennio antecedente la decorrenza della progressione economica.
- d) non aver raggiunto lo scaglione massimo di progressione economica.

La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

Le progressioni economiche saranno riconosciute con decorrenza 1° gennaio 2017.

I dipendenti che, per effetto della graduatoria, accedono alla progressione economica orizzontale nel 2017, non prenderanno parte al Piano delle progressioni economiche orizzontali nel successivo quadriennio, ossia fino al 2021.

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) Valutazione della performance individuale

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di valutazione della performance individuale, parità di punteggio complessivo, la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta: in prima istanza, al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica attuale della categoria giuridica di appartenenza, acquisita presso la Provincia/Città Metropolitana di Milano;

- in secondo istanza, si valuta l'anzianità di ruolo acquisita presso la Provincia/Città Metropolitana di Milano;
- in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità anagrafica, con prevalenza del dipendente più anziano di età.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il punteggio è determinato sulla base della media delle valutazioni della performance individuale conseguita da ciascun dipendente nel triennio antecedente alla data del 1° gennaio 2017 (valutazione anni 2014/2015/2016):

Punteggio	A	B	C	D
Valutazione da 9,5 a 12	30	30	30	30
Valutazione da 7,01 a 9,49	20	20	20	20
Valutazione da 6,00 a 7,00	10	10	10	10

Contingenti di personale e limiti percentuali di accesso

Alle progressioni orizzontali accede una quota di dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo ed in possesso dei requisiti di cui sopra, entro i limiti percentuali, calcolati sui dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, di seguito indicati.

CATEGORIA	Limiti percentuali
A	100%*
B1	80%
B3	75%
C	50%
D1	20%
D3	10%

* Stante il numero di dipendenti collocati in categoria A avente diritto (n. 4 unità) e verificato il costo estremamente ridotto della progressione per la categoria (€ 1524,00), si ritiene di applicare il limite percentuale del 100%.

NOTA A VERBALE CGIL CISL UIL

Consideriamo fondamentale nella costruzione della valutazione dei singoli dipendenti, valutazioni che incidono in modo determinante nella realizzazione delle PEO, che i criteri ed i parametri utilizzati dai valutatori siano informati a criteri e principi coerenti tra loro per impedire possibili distonie e differenze di trattamento.

**FIRMATO
CGIL CISL UIL**



USB

Nota al CCDI, contratto decentrato personale Città metropolitana di Milano, applicazione istituto *progressioni economiche orizzontali*

Nel discorso relativo alla partita contrattuale riguardante le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.), che ormai ci vede discutere da alcune settimane da troppo tempo ferme al palo ed essendo inoltre a conoscenza che diversi enti stanno concludendo accordi in merito come ad esempio il Comune di Milano.

CHIEDIAMO

all'amministrazione del nostro ente, pur avendo vissuto le difficoltà finanziarie di questi anni e auspicando una ripresa economica stabile per gli anni a venire della Città Metropolitana di Milano, di consentire nell'arco del triennio (2017-2018-2019) nel rispetto delle normative legislative e contrattuali la possibilità di uno scorrimento economico orizzontale di TUTTE le lavoratrici e di TUTTI i lavoratori, aventi diritto, pur sapendo non essere un diritto acquisito automatico per essere chiari nei confronti di tutti.

Pertanto Noi del CSA, ritehiamo assolutamente prioritario conseguire l'obiettivo sopra indicato, in quanto le P.E.O. oltre a tradursi in un aumento contrattuale percepibile per tutta la vita lavorativa, sono completamente pensionabili, entrano nel computo della liquidazione e determinano le aliquote straordinarie.

Milano, 14/12/2017

USB

Coordinamento CSA

FIRMATO

Città metropolitana di Milano

Firmato

FIRMA CON RISERVA, IN AVVISO
RIBADISMO 100% IN 3 ANNI DI
TUTTI GLI AVENUTI DIRETTO