



Preintesa del 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, 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;

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

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 - € 4.525.380,00
2018 - € 2.089.036,00
2019 - risorse non inferiori a € 2.130.000,00

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

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the name "Zia Panni" written in black ink.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

[Handwritten signatures for Public Part Delegation]

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

* CGIL FP (FIRMA TECNICA
in attesa del passaggio
dei delegati) *[Handwritten signatures]*

CISL FPS (CON NOTA A VERBALE)

[Handwritten signatures for CISL FPS]

UIL HPL

[Handwritten signature for UIL HPL]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

* FP CGIL
[Handwritten signatures]

CSA

[Handwritten signature for CSA]
Orfeo Martini

DICCAP

[Handwritten signature for DICCAP]

RSU

[Handwritten signature]

RSU ~ USB Gabriele Bolfo

RSU - USB Riccardo Scandone

RSU - USB *[Handwritten signature]*

RSU - USB Giulio W...

RSU Zin Janni

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.

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	50%
Cat. D1	50%
Cat. C	50%
Cat. B3	60%
Cat. B1	60%
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.

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.

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 3 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 1,25 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 3 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 1 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 3 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 0,75 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 3 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 0,50 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.

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 **FIRMA TECNICA**
in attesa del passaggio
negli ORGANISMI DIRETTIVI
Amministrativi

CISL FPS **CON NOTA A VERBALE**
Gruppo Em. Feom.

UIL FPL
Maria Lucrezia Salamanna

Alfredo Pavia
G. B. S.
Gianluigi & Maria Vittoria

* FP CGIL
Dante Caproni
Alessandro Felli
A. D.

CSA

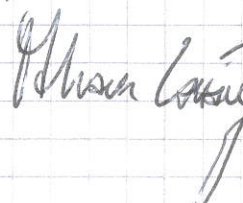
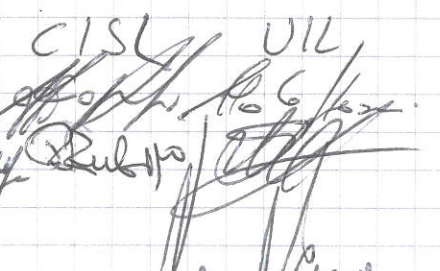
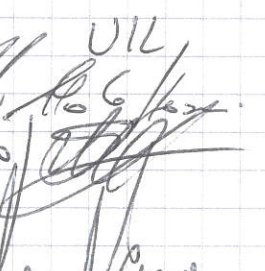

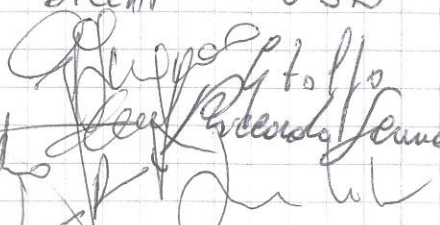
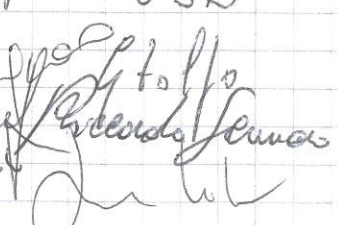
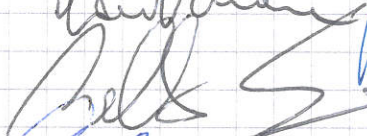
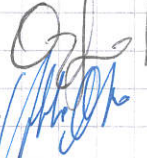

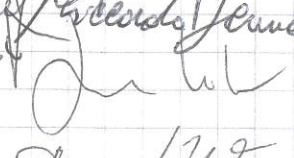

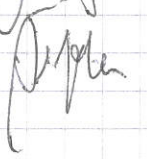
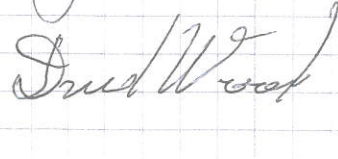
DICCAP

RSU

RSU-USB Gabriele Tofo
RSU-USB J. G. V. G.
RSU-USB Pierluigi Ferraro
RSU-USB D. M. W.
RSU Zu Beni

DICHIARAZIONE ~~ANVERBALE~~

CON RIFERIMENTO ALL'ULTIMO COMMA DEL PUNTO 2 DELLA PREINTESA DEL PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE E L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NEL CASO IN CUI IL NUOVO CCNL NON DOVESSE PREVEDERE MODIFICHE DELLE POSIZIONI PER LO SVILUPPO DELLE CARRIERE ECONOMICHE CGIL-CISL-VIL-CSA-DICCAP e USB SI IMPEGNANO AD AFFRONTARE E TROVARE APPOSITA SOLUZIONI PER GLI ATTUALI TERMINALI DI CATEGORIA.

TPCGL	CISL	VIL	CSA	DICCAP	USB
					
					
					

NOTA A VERBALE CGIL-CISL-UIL-CSA-DICCAP-USB

LA DD.SS. CGIL-CISL-UIL-CSA-DICCAP e USB, CONCORDANDO SUL PROTOCOLLO D'INTESA INERENTE LE NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (P.E.O.), RILEVANO CHE TALE INTESA NON RISOLVE LE SEGUENTI SITUAZIONI ESPlicitATE DURANTE LA DISCUSSIONE:

- 1) PERSONALE CHE A SEGUITO DI PROGRESSIONE VERTICALE PERCEPISCE L'ASSEGNO AD PERSONAM
- 2) PERSONALE AFFLUITO AL COMUNE DI MILANO DA ALTRI ENTI, CHE NELLA PRECEDENTE TORNATA DI P.E.O. NON HA POTUTO USUFRUIRE DELLA PROGRESSIONE
- 3) PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (P.L.), DISALLINEATO RISPETTO AD ALTRI DIPENDENTI IN SERVIZIO NELLA STESSA P.L.

TPCGIL
John Casaroli
Anna Maria Tuffi

CISL
Giovanni...
Enrico...
Roberto...

UIL
Vittorio...

CSA
M...

DICCAP
G...

USB
G.ollo
Pierluigi...
J...

NOTA A VERBALE

LA CISL, CON RIFERIMENTO ALLA PREINTESA DEL PROTOCOLLO PER LA DEFINIZIONE E L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLE P.E.O. PRENDE ATTO DEL MANCATO RECEPIMENTO DELLE RICHIESTE PRESENTATE CON DOCUMENTO P.G. 480634/2017 DEL 24/10/2017, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA POSSIBILITÀ DI EROGARE UN CORRISPETTIVO ECONOMICO ANNUALE "UNA TANTUM" ATTRAVERSO UNA SPECIFICA SEZIONE NEGIZIALE PER COLORO CHE HANNO RAGGIUNTO LA PIÙ ALTA POSIZIONE ECONOMICA E PER TUTTI QUEI LAVORATORI DI CATEGORIA "B" E "D" CHE PERCEPISCONO ASSEGNO "AD PERSONAM" A COMPENSAZIONE DEL CRESCIMENTO DEL LIVELLO ECONOMICO DETERMINATO DA PROGRESSIONE VERTICALE - PER QUESTI LAVORATORI L'ATTUALE ACCORDO CHE DISCIPLINA LE P.E.O. NON PREVEDE ALCUNA PROGRESSIONE ECONOMICA IN QUANTO VERRÀ TOTALMENTE ASSORBITA DAL PREDETTO "ASSEGNO AD PERSONAM" DETERMINANDO DI FATTO UNA SOSTANZIALE DISPARITÀ DI TRATTAMENTO.

FIRMA

MILANO, 24/10/2017

Cris Fedd.
Rosario Rubino