



ACCORDO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

OGGETTO: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA EX ART. 16 DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016-2018, E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

Monza, 17 DICEMBRE 2018

Atteso che il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto tra l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni), le Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI e le Confederazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali CGIL, CISL, UIL, CISAL, il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali (nel seguito, per brevità, anche "CCNL Funzioni Locali") - Triennio 2016-2018;

Richiamati:

- l'art. 40 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, commi 3-bis e 3-quinquies e l'art. 8 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;
- l'art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 che prevede, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- l'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, rubricato "Progressione economica all'interno della categoria";

Dato atto che:

- come prescritto dall'art. 8, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 5 giugno 2018, si è provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica di cui all'art. 7, comma 3, del medesimo CCNL, nei termini ivi previsti;
- con deliberazione n. 299 del 18 settembre 2018, la Giunta Comunale ha formulato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in merito al rinnovo del contratto collettivo integrativo successivo al CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

Dato atto che la delegazione trattante di parte pubblica ha presentato la piattaforma contrattuale di parte datoriale in data 26 settembre 2018 e che in tale data sono state avviate le trattative finalizzate alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo, dando priorità alla trattazione dei criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

Considerato che in data 7 novembre 2018 è stata sottoscritta tra le delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale, la preintesa pari oggetto del presente Accordo, in atti prot. gen. n. 210266/2018;

Preso atto che:

- in data 26 novembre 2018 la preintesa *de qua* unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria (cfr. prot. gen. n. 211677/2018), sono state trasmesse al Collegio dei Revisori dei Conti al fine di procedere alle verifiche di cui all'art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Collegio dei Revisori dei Conti come risulta dal verbale, prot. gen. n. 218401/2018 ha attestato la compatibilità dei contenuti della ipotesi di

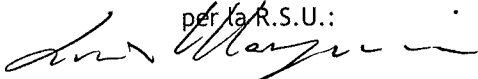
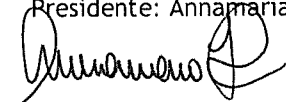
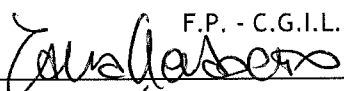
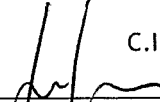

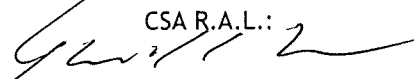
Accordo con i vincoli derivanti dalle norme di legge e contrattuali, nonché rispetto alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;

Considerato, inoltre, che con deliberazione n. 379 del 11 dicembre 2018, la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente Accordo;

Richiamato inoltre il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Monza, prot. gen. n. 53114 del 07 maggio 2013;

LE PARTI CONCORDANO

- 1) di stabilire i criteri per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria da applicare dall'anno 2018, come puntualmente definiti nell'Allegato A alla presente ipotesi di accordo;
- 2) di approvare, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 il prospetto anno 2018 di utilizzo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del medesimo CCNL (Allegato B), che tiene conto di quanto stabilito nell'Allegato A, delle vigenti previsioni contrattuali e dei criteri definiti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Monza, prot. gen. n. 53114 del 07 maggio 2013 in relazione alla regolazione degli istituti ivi previsti, che saranno oggetto di nuova valutazione nell'ambito del prossimo Contratto Collettivo Integrativo successivo al CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

LA DELEGAZIONE SINDACALE	LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
per la R.S.U.: 	Presidente: Annamaria Iotti 
F.P. - C.G.I.L.: 	
C.I.S.L. - F.P. : 	
U.I.L. - F.P.L.: 	
CSA R.A.L.: 	



ALLEGATO A: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ("PEO") ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Decorrenza delle progressioni economiche all'interno della categoria

Le progressioni economiche all'interno della categoria sono realizzate con decorrenza 1 gennaio di ciascun anno.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA PER L'ANNO 2018:

La progressione economica all'interno della categoria è realizzata con decorrenza 1 luglio 2018.

2. Requisiti di ammissione alla progressione economica all'interno della categoria (c.d. "PEO")

I requisiti di ammissione, verificati alla data di decorrenza della PEO, sono i seguenti:

- a) essere dipendente del Comune di Monza con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) essere in possesso di un'anzianità nel livello economico in godimento di almeno 60 mesi;
- c) aver conseguito almeno due valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno di decorrenza della progressione;
- d) aver conseguito una valutazione media della performance individuale nel triennio che precede l'anno di decorrenza della progressione, pari almeno al 60% della massima valutazione conseguibile (la valutazione media è calcolata con riferimento alle effettive valutazioni conseguite nel triennio);
- e) non aver ottenuto una valutazione negativa della performance individuale nel triennio che precede l'anno di decorrenza della progressione.

Per i dipendenti del Comune di Monza comandati o distaccati presso altri soggetti e per i dipendenti acquisiti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i periodi di servizio svolti presso terzi sono computati ai fini del calcolo dei requisiti di cui sopra. Nel caso in cui le valutazioni della performance siano state formulate da soggetti terzi utilizzando propri sistemi di valutazione, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso nel Comune di Monza.

Ai fini dell'anzianità nel livello economico in godimento si tiene conto esclusivamente del periodo lavorativo svolto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo che il periodo svolto a tempo determinato sia assimilato a quello a tempo indeterminato per espressa previsione normativa o contrattuale.

Per i dipendenti assunti dal Comune di Monza a seguito di concorso pubblico, i periodi precedenti di lavoro non sono computati ai fini del calcolo dei requisiti di ammissione.

3. Graduatorie

Per identificare, tra i soggetti in possesso dei requisiti di ammissione alla PEO, i beneficiari del passaggio economico, sono predisposte, per ogni data di decorrenza della PEO, distinte graduatorie per ogni Settore/Direzione. In particolare, per le categorie "B+C" e per la categoria "D", all'interno di ciascun Settore/Direzione, vengono formulate due distinte graduatorie di progressione economica orizzontale.

Il dipendente è inserito nella graduatoria di competenza per categoria del Settore/Direzione cui è assegnato alla data di decorrenza della PEO. Gli eventuali Settori/Direzioni ai quali, alla data di decorrenza della PEO, risultino assegnati meno di dieci dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione alla progressione economica, sono accorpatis ai fini dell'applicazione di quanto previsto nel presente documento. Nel caso in cui, a seguito dell'accorpamento, non si raggiunga il valore soglia di dieci dipendenti,



i settori/direzioni interessati saranno accorpate alla struttura afferente al Segretario/Direttore Generale.

Ad ogni graduatoria di progressione economica, nell'ambito di ogni Settore/Direzione o accorpamento degli stessi, è assegnata una quota del budget complessivo di progressione economica destinato nell'anno per l'Ente, proporzionale al costo dei passaggi di progressione economica di tutti i dipendenti del medesimo Settore/Direzione o accorpamento degli stessi, per la categoria (categoria "B+C" e categoria "D") cui il budget si riferisce, che siano in possesso dei requisiti per la partecipazione alla procedura di progressione.

I passaggi avvengono all'interno della graduatoria di categoria (categoria "B+C" e categoria "D") sino ad esaurimento del corrispondente budget.

E' garantita almeno una quota di passaggio per ogni graduatoria di PEO dell'Ente, finanziate prioritariamente attraverso i resti di budget del Settore/Direzione o accorpamento degli stessi che ne usufruisce e, in subordine, attraverso prelievo proporzionale dai resti di budget degli altri Settori/direzioni o accorpamento degli stessi e, in caso di ulteriore incapacità, attraverso equivalente decurtazione delle risorse destinate alla performance individuale.

La quota rimanente dei resti dei budget di Settore/Direzione o accorpamento degli stessi va a finanziare, nell'ambito delle medesime strutture, la progressione successiva all'ultima totalmente finanziata dei dipendenti cui corrisponda la maggiore copertura percentuale del costo del passaggio. In caso di medesima copertura percentuale, si applica come criterio di priorità la maggiore anzianità nel livello economico, e in caso di parità, la maggiore età anagrafica.

Eventuali quote di resti dei budget di Settore/Direzione o accorpamento degli stessi che dovessero permanere in esito all'applicazione di quanto sopra previsto, sono cumulati a livello di Ente e vanno a finanziare la progressione successiva all'ultima totalmente finanziata dei dipendenti cui corrisponda la maggiore copertura percentuale. In caso di medesima copertura percentuale, si applica come criterio di priorità la maggiore anzianità nel livello economico, e in caso di parità, la maggiore età anagrafica.

Eventuali ulteriori resti incrementano le risorse destinate alla performance individuale dell'anno di riferimento.

I criteri su cui fondare la progressione economica sono fissati nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di decorrenza della PEO (criterio prevalente), e nell'esperienza maturata (criterio residuale).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio utile per il posizionamento nella graduatoria di categoria è considerato il "Parametro graduatoria PEO", così definito:

PARAMETRO GRADUATORIA PEO = Punteggio "Performance" + Punteggio "esperienza"

Punteggio "performance":	Valutazione media performance individuale del triennio precedente l'anno di decorrenza della PEO (rapportata su una scala di valutazione in cui il massimo valore è pari a 100)
Punteggio "esperienza" dipendenti categorie B e C	0,5 punti per ogni anno di permanenza nel livello economico in godimento all'interno della categoria (calcolato proporzionalmente ai giorni di effettiva permanenza nel livello economico), fino a un massimo di 5 punti
Punteggio "esperienza" dipendenti categoria D	0,25 punti per ogni anno di permanenza nel livello economico in godimento all'interno della categoria (calcolato proporzionalmente ai giorni di effettiva permanenza nel livello economico), fino a un massimo di 2,5 punti

[Handwritten signature]

A parità di PARAMETRO GRADUATORIA PEO si applica, per ciascuna graduatoria, come criterio di precedenza, il criterio della maggiore età anagrafica.

4. Risorse destinate annualmente all'istituto della Progressione Economica all'interno della categoria




Sono annualmente destinate a nuove progressioni economiche le risorse corrispondenti agli incrementi retributivi annuali per progressione economica del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. n. 75/2017. Tale importo è integrato dell'eventuale quota necessaria ad assicurare il passaggio di almeno un dipendente in ciascuna graduatoria PEO dell'Ente.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA PER IL TRIENNIO 2018-2020

Nel triennio 2018-2020 è destinato un importo a regime pari a € 150.000 all'istituto delle PEO, così ripartito:

ANNO 2018:	ANNO 2019	ANNO 2020
€ 100.000,00	€ 0,00	€ 50.000,00

Gli importi sopra indicati finanziano la quota annuale a regime delle progressioni economiche realizzate nell'anno: la quota di competenza dell'anno 2018 è quindi pari a € 50.000, in quanto la data di decorrenza delle PEO è il 1 luglio 2018.



ALLEGATO B

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

RISORSE STABILI	2018	VOCE RILEVANTE ex art. 23, comma 2, DLgs. 75/2017	FONDO RILEVANTE ex art. 23, comma 2, DLgs. 75/2017
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO RISORSE STABILI (art. 67, comma 1, CCNL 21/5/2018)	2.473.471	SI	2.473.471
Differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/5/2018)	38.874	NO	0
Retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità (art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/5/2018)	19.284	SI	19.284
TOTALE RISORSE STABILI	2.531.629		2.492.755

NOTA 1: la quota di risorse destinate al Premio Produttività è soggetto a variazione in funzione di:

- 1) eventuale decurtazione ex art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017
- 2) eventuali integrazioni di risorse variabili previste tra le voci di costituzione del Fondo (escluse le risorse variabili a destinazione vincolata)
- 3) eventuale decurtazione di importi necessari al finanziamento delle altre voci di destinazione
- 4) eventuali integrazioni per risparmi realizzati sulle altre voci di destinazione

NOTA 2: la consistenza degli istituti a destinazione vincolata è, per ciascun istituto, la medesima prevista in sede di costituzione del Fondo

DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

Risorse stabili già destinate:	2018
Progressioni economiche consolidate in anni precedenti (art. 16 CCNL 21/5/2018)	986.000
Indennità di comparto art. 33, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	425.000
Indennità ex 8° q.f. (escluse PO) art. 37, comma 4, CCNL 6/7/1995	8.500
Indennità educatori nido art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000	53.000
Indennità educatori nido art. 6 CCNL 5/10/2001	35.000
Totale RISORSE STABILI GIÀ DESTINATE	1.507.500
Totale RISORSE STABILI DISPONIBILI	1.024.129

Altre destinazioni:	2018
Premio produttività (art. 7 CCDI) (cfr. NOTA 1)	532.129
Indennità rischio (art. 10.1 CCDI)	10.000
Indennità disagio (art. 10.2 CCDI)	14.000
Indennità di turno - (art. 23 CCNL 21/5/2018)	210.000
Indennità di reperibilità - (art. 24 CCNL 21/5/2018)	70.000
Indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	2.500
Compensi per specifiche responsabilità (art. 10.3 CCDI)	60.500
Nidi Estivi (art. 12 CCDI)	75.000
Nuove Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 16 CCNL 21/5/2018)	50.000
TOTALE	1.024.129
TOTALE RISORSE STABILI	2.531.629