



COMUNE DI MONZA Protocollo Generale
28 DIC. 2016
Nº. 190053
CL. 1.6.4
FASC. 2016/1.6.4/00007

### ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Accordo per la determinazione dei criteri per la realizzazione delle progressioni economiche all'interno della categoria, di cui all'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 31.3.1999, con decorrenza 1.1.2016, 1.1.2017 e 31.12.2017.

Monza, 28 dicembre 2016

Premesso che l'art. 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali del personale non dirigente (nel seguito, per brevità, anche "C.C.N.L.") del 31.3.1999 prevede, tra le materie oggetto di contrattazione decentrata, il "*completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2*" del medesimo C.C.N.L.;

Richiamati:

- l'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999 che disciplina i criteri di realizzazione delle progressioni economiche all'interno della categoria;
- l'art. 6 del C.C.N.L. del 31.3.1999 che individua il sistema di valutazione permanente del personale quale strumento rilevante ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria;
- l'art. 9, comma 1, del C.C.N.L. dell'11.4.2008, che stabilisce, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, che il lavoratore sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- l'art. 47 del C.C.N.L. del 14.9.2000, come integrato dall'art. 39 del C.C.N.L. del 22.1.2004, che prevede che il periodo di distacco o aspettativa sindacale sia considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione economica all'interno della categoria;
- l'art. 23 del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, che prevede che le progressioni economiche orizzontali siano attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti;

Richiamati inoltre:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 594 del 25.10.2012, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata definita la composizione della delegazione trattante di Parte pubblica con competenza sulla trattativa degli istituti demandati alla contrattazione decentrata del personale non dirigente;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Monza, prot. gen. n. 53114 del 7.5.2013 (nel seguito, per brevità, anche "C.C.D.I.");

Ritenuto di integrare il C.C.D.I. vigente con la determinazione dei criteri stabiliti con la presente intesa per la realizzazione delle progressioni economiche all'interno della categoria, di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.3.1999, con decorrenza 1.1.2016, 1.1.2017 e 31.12.2017;

Considerato che, in data 28 ottobre 2016, è stata sottoscritta, tra le delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale, la preintesa pari oggetto del presente Accordo, in atti prot. gen. n. 162581 del 7 novembre 2016;

Preso atto che:

- in data 16 novembre 2016 la preintesa *de qua* unitamente alle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria (cfr. prot. gen. n. 168678 del 16 novembre 2016), 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 n. 35/2016, non ha effettuato alcun rilievo in merito alla compatibilità dei contenuti della Ipotesi di Accordo con i vincoli derivanti dalle norme di legge, nonché rispetto alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;

Considerato, inoltre, che con deliberazione n. 431 del 27 dicembre 2016, la Giunta Comunale:

- ha autorizzato la Delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente Accordo;
- ha nominato il Segretario e Direttore Generale, Dr. Mario Spoto, quale Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Area personale non dirigente nel periodo 27-31 dicembre 2016, in sostituzione della dott.ssa Annamaria Iotti, in quanto impossibilitata ad essere in servizio nel periodo indicato;

Visto l'art. 40, comma 3 bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;

Tutto ciò premesso,

## LE PARTI CONCORDANO

### Art.1 - Decorrenza delle nuove progressioni economiche all'interno della categoria e relative risorse economiche

1. I contenuti del presente accordo trovano applicazione per i passaggi di progressione economica c.d. "orizzontale" (nel seguito, per brevità, anche "PEO"), di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999, da realizzarsi con decorrenza 1.1.2016, 1.1.2017 e 31.12.2017.
2. Le risorse economiche del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività destinate ai nuovi passaggi di PEO, come disciplinati dal presente accordo, sono individuate nell'importo complessivo di €430.000, da ripartire secondo quanto previsto nell'Allegato A.

### Art.2 - Requisiti di ammissione alla progressione economica all'interno della categoria

1. I requisiti di ammissione alla PEO oggetto del presente accordo sono i seguenti:
  - a. aver maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento alla data di decorrenza della PEO pari a 48 mesi;
  - b. aver conseguito almeno due valutazioni delle prestazioni e dei risultati di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31.3.1999:
    - nel triennio 2012-2013-2014 per le PEO all'1.1.2016;
    - nel triennio 2013-2014-2015 per le PEO all'1.1.2017;
    - nel triennio 2014-2015-2016 per le PEO al 31.12.2017;
  - c. aver conseguito un "Punteggio di ammissione alla PEO" (cfr. successivo art. 4) pari o superiore al 70% del massimo "Punteggio di ammissione alla PEO" conseguibile.
2. Per i dipendenti comandati o distaccati e per i dipendenti acquisiti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 30.3.2001, n. 165, i periodi di servizio svolti presso

Amministrazioni pubbliche terze sono computati ai fini del calcolo dei requisiti di cui al comma 1, lettera a.

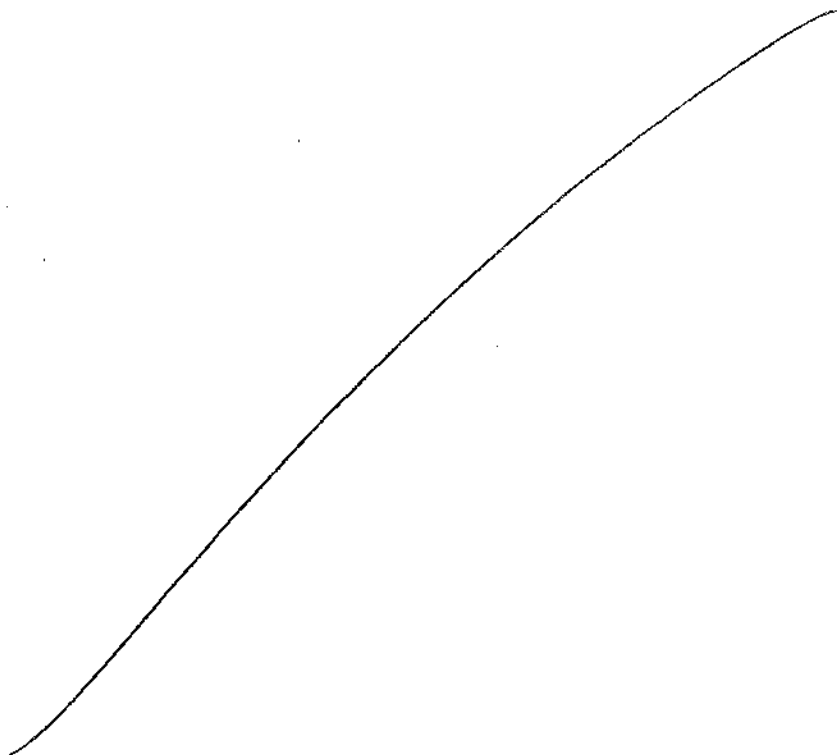
3. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 1, lettera b., nel caso in cui le valutazioni delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al comma 2, siano state formulate da Amministrazioni pubbliche terze utilizzando propri sistemi di valutazione, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso nel Comune di Monza. Ai fini del presente accordo, il punteggio di cui al precedente periodo è denominato "Punteggio riparametrato".

### Art.3 - Armonizzazione dei punteggi di valutazione

1. Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" indotti sulle graduatorie formulate per livello economico, di cui al successivo art. 5, in conseguenza dei diversi metri di giudizio utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato (originariamente finalizzate, nel sistema permanente di valutazione in uso nell'Ente, alla ripartizione di salario incentivante esclusivamente nell'ambito settoriale), i punteggi di valutazione conseguiti dai dipendenti e utilizzati per la formazione del "Punteggio di ammissione alla PEO" di cui al successivo art. 4, saranno armonizzati sulla base del seguente algoritmo:

$$\begin{aligned} & \text{PUNTEGGIO ARMONIZZATO dipendente} \\ & = \\ & \text{MEDIA ARITMETICA dei seguenti valori:} \\ & \text{PUNTEGGIO ARMONIZZATO con COEFFICIENTE DI VARIAZIONE} \\ & \text{PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA} \end{aligned}$$

Si riportano nel seguito gli algoritmi di calcolo dei due punteggi armonizzati:



**PUNTEGGIO ARMONIZZATO con COEFFICIENTE DI VARIAZIONE**

$$\frac{\text{Punteggio dipendente da scheda di valutazione}}{(1 + \text{Coefficiente di Variazione del Settore}) /}$$

Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Coefficiente di Variazione \* 100

dove:

**Coefficiente di variazione del Settore** = Deviazione standard del Settore / Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati del Settore

dove:

**Deviazione standard del Settore** (DS) è dato dall'applicazione della seguente formula:

$$DS = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

dove:

" $x_i$ " è il punteggio della scheda di valutazione del dipendente *i-esimo* del Settore;

" $\bar{x}$ " **barrato** è la media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione degli *n* dipendenti valutati del Settore;

"*n*" è il numero di dipendenti valutati del Settore

**PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA**

$$\frac{\text{Punteggio dipendente da scheda di valutazione}}{(1 - \text{Distanza dalla Media del Settore}) /}$$

Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Distanza dalla Media \* 100

dove:

**Distanza dalla Media del Settore** = (Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati del Settore / Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati dell'Ente) - 1

2. Il punteggio derivante dall'armonizzazione di cui al punto 1, denominato ai fini del presente accordo "Punteggio armonizzato", sarà utilizzato in luogo del punteggio risultante dalla scheda di valutazione in ogni fase del processo di PEO descritto nei successivi articoli.
3. Nessuna armonizzazione sarà effettuata in relazione ai "Punteggi riparametrati" di cui all'art. 2, comma 3, e ai punteggi di valutazione derivanti dall'applicazione del sistema in uso presso in Comune di Monza e formulati da Amministrazioni pubbliche terze presso cui il dipendente è comandato o distaccato.
4. I "Punteggi armonizzati" e quelli di cui al comma 3, utilizzati ai fini della formazione delle graduatorie della PEO oggetto del presente accordo, secondo quanto previsto al successivo art. 4, sono quelli relativi ai seguenti periodi di valutazione:

- valutazioni del triennio 2012-2013-2014 per le PEO all'1.1.2016;
- valutazioni del triennio 2013-2014-2015 per le PEO all'1.1.2017;
- valutazioni del triennio 2014-2015-2016 per le PEO al 31.12.2017.

#### **Art.4 - Punteggio di ammissione alla PEO**

1. Il "Punteggio di ammissione alla PEO" è determinato utilizzando la media aritmetica dei due migliori valori tra i punteggi di cui all'art. 3, comma 3, e i "Punteggi armonizzati" conseguiti dal dipendente con riferimento alle prestazioni rese nel triennio di riferimento di cui all'art. 3, comma 4.

#### **Art.5 - Graduatorie**

1. Per identificare, tra i soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 1, i beneficiari del passaggio economico, sono predisposte, per ogni data di decorrenza della PEO, distinte graduatorie per ogni livello economico all'interno di ciascuna categoria giuridica, che si estingueranno in esito all'assegnazione delle PEO secondo quanto previsto dal presente accordo.
2. Le graduatorie sono formulate in ordine decrescente di "Parametro graduatoria PEO" calcolato, per ciascun dipendente, come segue:

#### **PARAMETRO GRADUATORIA PEO:**

Numero di anni di permanenza nel livello economico in godimento all'interno della categoria giuridica (B1, B3, C, D1, D3) alla data di decorrenza della PEO (frazioni superiori a 6 mesi sono computate come 1 anno)

+

- 1 punto per i dipendenti con "Punteggio di ammissione alla PEO"  $\geq 99$
- 0,5 punti per i dipendenti con "Punteggio di ammissione alla PEO"  $\geq 95$  e  $< 99$
- 0 punti per i dipendenti con "Punteggio di ammissione alla PEO"  $< 95$

3. In caso di parità di "Parametro Graduatoria PEO", sarà considerato titolo preferenziale la maggiore età anagrafica.

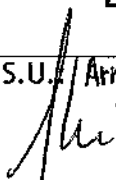
#### **Art.6 - Individuazione delle percentuali di passaggio**

1. Per ciascun livello economico all'interno di ogni categoria giuridica, per ogni data di decorrenza della PEO, è definita la percentuale di dipendenti aventi diritto al passaggio al livello economico superiore sulla base della graduatoria formata secondo quanto previsto all'art. 5. Tali percentuali sono dettagliate nell'allegato A, parte integrante della presente intesa.
2. Nel caso in cui il risultato dell'applicazione della percentuale preveda dei decimali, le quote saranno arrotondate:
  - all'unità superiore per decimale  $\geq 0,5$
  - all'unità inferiore per decimale  $< 0,5$
3. E' comunque assicurata una quota di passaggio per ogni livello economico nel quale vi sia almeno un dipendente in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 1.
4. Nel caso in cui il costo complessivo dei passaggi derivanti dall'applicazione delle percentuali fissate nell'Allegato A, comportasse uno sfioramento del tetto complessivo di risorse rese disponibili, come individuate all'art. 1, comma 2, si procederà, in relazione alla data di decorrenza della PEO del 31.12.2017 a ridurre progressivamente di una unità le quote di passaggio del livello economico più alto di ciascuna categoria

giuridica, come contrattualmente definito, partendo dalla categoria D3 e a ritroso fino alla categoria B1. L'operazione, se necessario ai fini del rientro nel tetto di spesa fissato, sarà ripetuta più volte, procedendo, nelle fasi successive, alla riduzione di una quota di passaggio del livello economico più alto di ciascuna categoria giuridica, escludendo il livello già ridotto in precedenza.

**LA DELEGAZIONE  
SINDACALE**

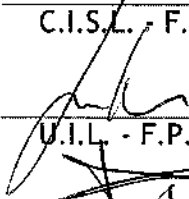
Per la R.S.U. / Armando Notelli



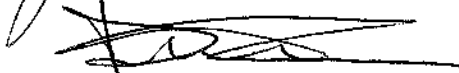
F.P. - C.G.I.L.: Luca Monguzzi



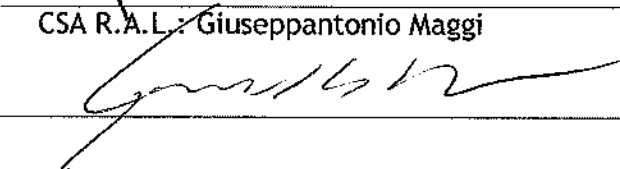
C.I.S.L. - F.P. : Giuseppe Leone



U.I.L. - F.P.L.: Daniele Lattuada

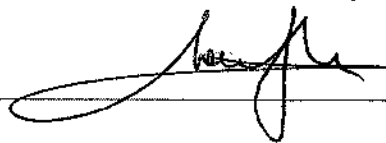


CSA R.A.L. : Giuseppantonio Maggi



**LA DELEGAZIONE  
DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Mario Spoto



Cat. Giur	Cat_LivEC	% PASSAGGI AL 01.01.2016 (rispetto al TOT dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art.2)	% PASSAGGI AL 01.01.2017 (rispetto al TOT dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art.2)	% PASSAGGI AL 31.12.2017 (rispetto al TOT dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art.2)
B1	B1_B1	75,0%	71%	70%
	B1_B2	65,0%	61%	60%
	B1_B3	55,0%	51%	50%
	B1_B4	45,0%	41%	40%
	B1_B5	0,0%	0%	0%
	B1_B6	0,0%	0%	0%
	B1_B7	0,0%	0%	0%
B3	B3_B3	65,0%	61%	60%
	B3_B4	55,0%	51%	50%
	B3_B5	45,0%	41%	40%
	B3_B6	35,0%	31%	30%
	B3_B7	0,0%	0%	0%
C	C_C1	60,0%	51%	50%
	C_C2	50,0%	41%	40%
	C_C3	40,0%	31%	30%
	C_C4	30,0%	21%	20%
	C_C5	0,0%	0%	0%
D1	D1_D1	35,0%	41%	40%
	D1_D2	25,0%	31%	30%
	D1_D3	15,0%	21%	20%
	D1_D4	5,0%	11%	10%
	D1_D5	0,0%	0%	1%
	D1_D6	0,0%	0%	0%
D3	D3_D3	20,0%	31%	30%
	D3_D4	10,0%	21%	20%
	D3_D5	5,0%	11%	10%
	D3_D6	0,0%	0%	0%