



Al Collegio dei Revisori
del Comune di Monza

SUA SEDE

Monza, 16 novembre 2016

L'art. 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (nel seguito, per brevità, D. Lgs. 165/2001) prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25, il Ministero dell'Economia e delle Finanze - dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (nel seguito, per brevità, Circolare n. 25), ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che gli atti di contrattazione integrativa rispetto ai quali devono essere esperite le procedure di cui al richiamato art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, possono appartenere alle seguenti tre distinte tipologie:

- a) contratti integrativi normativi (c.d. articolato) - si tratta di atti che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006-2009);
- b) contratti integrativi economici - costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti collettivi di primo livello in essere (C.C.N.L., Ccrl o Ccpl), ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno;
- c) contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

La medesima Circolare n. 25 precisa, inoltre, che nella casistica sopra riportata rientrano anche tutti gli atti denominati nei modi più vari (verbali, protocolli di intesa, accordi quadro ecc.) che interessano l'utilizzo delle risorse del Fondo per la contrattazione decentrata, ivi compresi anche gli atti unilaterali formalizzati in via provvisoria dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. 165/2001.

In data 3 novembre 2016, le delegazioni trattanti di Parte pubblica e sindacale del personale non dirigente del Comune di Monza, in sede di contrattazione decentrata integrativa, hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Accordo (Allegato 1), in atti prot. gen. n. 162581 del 7 novembre 2016:

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



Settore Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sportello al Cittadino
Ufficio organizzazione, benessere, statistica

IPOTESI DI 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

Con riferimento alla predetta Ipotesi di Accordo è stata redatta dalla Direzione scrivente la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, in linea con quanto previsto e chiarito nella citata Circolare n. 25 e seguendo gli schemi ad essa allegati.

Si precisa che la l'Ipotesi di Accordo *de qua* si inquadra nella tipologia c) di cui sopra, ovvero contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		3 novembre 2016
Periodo temporale di vigenza		2016-2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 1) Dirigente del Settore Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Ausiliari, Sportello al Cittadino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): 1) RSU 2) FP CGIL 3) CISL FP 4) UIL FPL 5) CSA Regioni e Autonomie Locali (ammessa con riserva) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): 1) RSU 2) FP CGIL 3) CISL FP 4) UIL FPL 5) CSA Regioni e Autonomie Locali (ammessa con riserva)
Soggetti destinatari		Personale del comparto - CCNL Regioni Autonomie Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		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
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (Organo di controllo interno) Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo di contrattazione decentrata
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI , con deliberazione di Giunta Comunale n. 205 del 16 giugno 2016, è stato approvato il piano della Performance anno 2016



	<p>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI, con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 28 gennaio 2016 (si evidenzia che l'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato e, pertanto, qualunque richiamo al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, si intende riferito all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013).</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla Performance anno 2015 è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione come attestato dai verbali, in atti prot. gen. n.93145 del 16 giugno 2016 e n. 141482 del 28 settembre 2016.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		



Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato integrativo

L'ipotesi di Accordo oggetto della presente relazione riguarda la definizione dei criteri generali per la realizzazione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria giuridica, ex art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Locali (nel seguito, per brevità, CCNL) del 31 marzo 1999), nonché le risorse da destinare a tale istituto.

I suddetti criteri si applicano per i passaggi di progressione economica orizzontale (nel seguito, per brevità, PEO) da realizzarsi con decorrenza: 1.1.2016, 1.1.2017 e 31.12.2017.

Le risorse del Fondo per la contrattazione decentrata da destinare alle nuove PEO è complessivamente pari a € 430.000; tale importo viene ripartito rispetto alle tre decorrenze previste applicando, per ciascun livello economico all'interno di ogni categoria giuridica, le percentuali di passaggio (rispetto al totale dei dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione alla PEO) riportate nell'allegato A all'ipotesi di Accordo.

I requisiti di ammissione alla PEO prevedono criteri di selettività legati sia all'esperienza maturata (è richiesto un periodo minimo di permanenza nel livello economico in godimento pari a 48 mesi), che al livello qualitativo della prestazione resa nel tempo, rilevata in applicazione del sistema permanente di valutazione in uso nell'Ente. In particolare, è richiesto un "Punteggio di ammissione alla PEO" pari o superiore al 70% del massimo punteggio conseguibile, nonché il conseguimento di almeno 2 valutazioni nel triennio di riferimento (come nel seguito specificato).

Data decorrenza PEO	Valutazioni di riferimento
01.01.2016	2012-2013-2014
01.01.2017	2013-2014-2015
31.12.2017	2014-2015-2016

Viene precisato, inoltre, che per i dipendenti comandati o distaccati e per i dipendenti acquisiti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, i periodi svolti presso Amministrazioni pubbliche terze sono computati ai fini del calcolo del requisito legato al periodo minimo di permanenza nel livello economico. In tal caso, qualora le valutazioni siano state formulate da Amministrazioni pubbliche terze, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso presso il nostro Ente (a tali punteggi non sarà applicato il meccanismo di armonizzazione, come nel seguito specificato).

Il "Punteggio di ammissione alla PEO" è calcolato come media dei due migliori "Punteggi armonizzati" conseguiti nel triennio di riferimento.

Si fa riferimento a "Punteggi armonizzati", in quanto, al fine di limitare gli effetti "distorsivi" derivanti da diversi metri di giudizio utilizzati dai diversi dirigenti nella formulazione delle valutazioni (originariamente finalizzate, nel sistema

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email.protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



permanente di valutazione in uso nell'Ente, alla ripartizione del premio produttività nell'ambito di budget settoriali), i punteggi di valutazione effettivamente conseguiti dai dipendenti in ciascuna annualità, sono "corretti" utilizzando, la media dei valori derivanti dall'applicazione dei seguenti 2 algoritmi di armonizzazione (i dettagli di calcolo sono dettagliati nell'Ipotesi di Accordo):

- 1) **ALGORITMO DI ARMONIZZAZIONE CON COEFFICIENTE DI VARIAZIONE**, che applicando ai punteggi di valutazione, la formula statistica della "Deviazione Standard" calcolata per ogni settore, tende a "premiare" quei settori che hanno maggiormente differenziato i punteggi di valutazione rispetto a quei settori che hanno appiattito i punteggi di valutazione verso un medesimo valore;
- 2) **ALGORITMO DI ARMONIZZAZIONE CON DISTANZA DALLA MEDIA**, che applicando ai punteggi di valutazione, una formula che misura, per ogni Settore, la Distanza della Media aritmetica dei punteggi del Settore rispetto alla Media aritmetica di tutti i punteggi dell'Ente, tende a "penalizzare" quei settori che hanno maggiormente spinto i punteggi verso il massimo punteggio conseguibile.

Per identificare i beneficiari del passaggio economico, sono predisposte, per ogni data di decorrenza delle PEO, distinte graduatorie per livello economico all'interno di ciascuna categoria giuridica.

Le graduatorie sono formulate in ordine decrescente di "Parametro graduatoria PEO" che è determinato, per ciascun dipendente in possesso dei requisiti di ammissione alla PEO, in funzione dell'esperienza acquisita (viene assegnato un punto per ogni anno di permanenza nel livello economico), e del Punteggio di ammissione alla PEO. Sono state, infatti, individuate 3 fasce di Punteggio di ammissione alla PEO, alle quali è associato un differenziato punteggio aggiuntivo (crescente al crescere del Punteggio di ammissione alla PEO), utile ai fini della predisposizione delle graduatorie:

Fascia di Punteggio di ammissione alla PEO	Punteggio utile per la graduatoria
≥ 99	+1 punto
≥ 95 e < 99	+0,5 punti
< 95	0 punti

In caso di parità di "Parametro graduatoria PEO" viene data precedenza al dipendente con maggiore età anagrafica.

Il numero dei beneficiari del passaggio economico è definito, applicando le percentuali di passaggio definite nell'Allegato A. Tali percentuali sono state definite prevedendo valori decrescenti al crescere della categoria giuridica e al crescere del livello economico all'interno di ciascuna categoria.

E' stato, inoltre, concordato un criterio di arrotondamento da utilizzare nel caso in cui l'applicazione delle predette percentuali determini un risultato con dei decimali

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



(arrotondamento all'unità superiore per decimali $\geq 0,5$ e all'unità inferiore in caso contrario), stante che viene assicurata almeno una quota di passaggio per ciascun livello economico.

L'ipotesi di Accordo prevede infine un meccanismo da applicare nel caso in cui, l'applicazione delle percentuali di cui all'allegato A, comporti uno sfioramento del tetto complessivo di risorse rese disponibili per la realizzazione delle nuove PEO (pari a € 430.000). In tal caso si procederebbe, in sede di individuazione delle quote di passaggio con decorrenza 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, sarà ripetuta più volte (escludendo però dalla riduzione delle quote, il livello già ridotto in precedenza) fino al rientro nel tetto di spesa.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 299 del 24 febbraio 2016 per la parte stabile, rimettendo la quantificazione della parte variabile a successivo atto ancora da adottarsi. Il prospetto nel seguito riportato riguarda la previsione di destinazione delle risorse del Fondo anno 2016 con solo riferimento alle risorse stabili.

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2016	
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett c) Posizioni Organizzative	560.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) Progressioni Economiche CONSOLIDATE	640.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) NUOVE Progressioni Economiche	216.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 3 Indennità ex 8 ^a q.f.	9.000,00
art. 33 CCNL 22/1/2004 Indennità di comparto	440.000,00
art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000 Indennità educatori nido	54.000,00
art. 6 CCNL 5/10/2001 Indennità educatori nido incremento	34.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Rischio	11.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. e) Disagio	16.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2 lett. f) Specifiche responsabilità	65.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. a) - Nidi Estivi	73.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Turno	211.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Reperibilità	80.000,00
art. 17 CCNL 1/4/1999 comma 2 lett. a) Produttività (importo calcolato come residuale rispetto alle altre destinazioni)	677.883,76



c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

I criteri previsti nell'Ipotesi di Accordo risultano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto correlano la progressione economica orizzontale alle risultanze del sistema permanente di valutazione delle prestazioni.

In particolare, l'Ipotesi di Accordo prevede:

- che possano accedere alla progressione economica orizzontale solo i dipendenti che hanno conseguito un Punteggio di ammissione alla PEO, pari o superiore al 70% del massimo punteggio conseguibile (art. 2, comma 1, punto c); il punteggio di ammissione alla PEO è determinato utilizzando la media dei due migliori punteggi conseguiti dal dipendente nel triennio di riferimento in applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente (o, eventualmente, da altre Amministrazioni pubbliche presso cui il dipendente ha prestato servizio nel medesimo triennio);
- l'identificazione di 3 fasce di punteggio di ammissione alla PEO, alle quali è associato un differenziato punteggio aggiuntivo (crescente al crescere del Punteggio di ammissione alla PEO), utile ai formulazione delle graduatorie (cfr. art. 5, comma 2):

Fascia di Punteggio di ammissione alla PEO	Punteggio utile per la graduatoria
≥ 99	+1 punto
≥ 95 e < 99	+0,5 punti
< 95	0 punti

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'Ipotesi di Accordo è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto prevede:

- 1) specifici requisiti di ammissione alla PEO, che sono correlati sia all'esperienza maturata (è richiesto un periodo minimo di permanenza nel livello economico in godimento pari a 48 mesi), che al livello qualitativo della prestazione resa nel tempo, rilevata in applicazione del sistema permanente di valutazione in uso nell'Ente. In particolare, è richiesto un "Punteggio di ammissione alla PEO" pari o superiore al 70% del massimo punteggio conseguibile, nonché il conseguimento di almeno 2 valutazioni nel triennio di riferimento (come nel seguito specificato).



Data decorrenza PEO	Valutazioni di riferimento
01.01.2016	2012-2013-2014
01.01.2017	2013-2014-2015
31.12.2017	2014-2015-2016

- 2) quote percentuali di aventi diritto al passaggio al livello economico superiore come evidenziato nell'Allegato A, (tali percentuali decrescono al crescere della categoria giuridica e dei livelli economici all'interno della medesima categoria); si evidenzia, inoltre, che tali percentuali sono determinate non rispetto alla totalità dei dipendenti in servizio alle rispettive date di realizzazione delle progressioni economiche orizzontali, ma rispetto alla quota di tali dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente punto 1);
- 3) che i dipendenti che beneficiano del passaggio al livello economico superiore sono individuati secondo criteri di selettività che tengono conto, oltre che dell'esperienza acquisita, del merito individuale e della professionalità, valutate annualmente dal dirigente.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'ipotesi di Accordo si propone di assicurare la continuità e il migliore svolgimento delle funzioni pubbliche, nonché di agevolare il mantenimento della qualità dei servizi, attraverso la valorizzazione dell'impegno profuso e delle professionalità e competenze acquisite.



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente anno 2016 (nel seguito, per brevità, “Fondo”) è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 299 del 24 febbraio 2016 per la parte stabile, rimettendo la quantificazione della parte variabile a successivo atto ancora da adottarsi.

L'allegato 2 alla richiamata determinazione mostra nel dettaglio le voci e gli importi stanziati nel Fondo anno 2016, il cui importo complessivo è pari a € **3.086.883,76**.

1) Risorse Stabili

Le risorse stabili stanziati nel Fondo anno 2016 sono pari a € **3.313.572,81**.

Tale valore deriva dal consolidamento delle risorse stabili acquisite al Fondo dell'anno precedente (2015), pari a € 3.291.441,21, che sono state integrate nel 2016 per un importo pari a € 22.131,60, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. del 5 ottobre 2001, che prevede che le risorse stabili del Fondo vengano integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale cessato nell'anno precedente.

2) Risorse Variabili

Come anzidetto, allo stato, non è stata operata alcuna integrazione del Fondo anno 2016 nella parte variabile.

3) (Eventuali) decurtazioni del Fondo

L'art. 9, comma 2 bis, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 (nel seguito, per brevità, DL 78/2010), prevede che “a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”.

Si ritiene opportuno evidenziare, al proposito, che la Ragioneria Generale dello Stato, con propria circolare n. 20 dell'8 maggio 2015, ha precisato che, a decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto del primo periodo dell'art. 9 comma bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e decurtazione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nel periodo 2010-2014).

Coerentemente al disposto dell'ultimo periodo del sopra richiamato art. 9, comma 2 bis, e delle suddette istruzioni operative fornite dalla Ragioneria Generale dello

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email.protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



Stato le risorse costitutive del Fondo anno 2016 sono state decurtate di un importo pari a € **226.689,05** (coincidente con la decurtazione, ai sensi del primo periodo dell'art. 9, comma 2 bis, del DL 78/2010, operata sul Fondo anno 2014 con determinazione dirigenziale n. 482 del 26 marzo 2015).

La "Legge di stabilità 2016" (cfr. art. 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208) ha previsto inoltre, che *"a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ...omissis... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*.

Tale decurtazione non è ancora stata operata rispetto alle risorse costitutive del Fondo 2016, in quanto, con la citata determinazione dirigenziale n.299/2016, nelle more di auspicati chiarimenti da parte degli organi preposti in merito alla corretta metodologia da utilizzare per la sua quantificazione, è stato disposto di rimandare a successivo provvedimento l'applicazione di quanto previsto dall' art. 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

del fondo e confronto con i corrispondenti fondi anni precedenti

abile, allo stato, operare un confronto sulla consistenza complessiva del Fondo anno 2016, dalle sole risorse stabili; come anzidetto, il Fondo anno 2016 dovrà essere successivamente natura variabile.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
€ 3.271.225	€ 3.248.346	€ 3.265.687	€ 3.274.546	€ 3.282.167	€ 3.291.441	€ 3.313.573
€ 303.500	€ 200.890	€ 51.232	€ 72.731	€ 85.079	€ 241.375	da definire
€ 306.927	€ 356.387	€ 411.519	€ 339.025	€ 230.147	€ 251.916	da definire
€ 407.831	-	€ 1.733	€ 60.093	€ 9.322	€ 4.284	da definire -
4.289.483	€ 3.805.623	€ 3.730.172	€ 3.746.395	€ 3.606.715	€ 3.789.016	€ 3.313.573
€ 349.611	-	-	-	-	-	-
-	-€ 18.629	-€ 108.383	-€ 179.925	-€ 226.689	-€ 226.689	-€ 226.689
3.939.872	€ 3.786.994	€ 3.621.789	€ 3.566.470	€ 3.380.026	€ 3.562.327	€ 3.086.884

stica

Tel. +39.039.2372-238

ca certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA



5) Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo Parte non pertinente

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

1) - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
I seguenti istituti non sono disponibili alla contrattazione integrativa, in quanto regolati direttamente dai CCNL o dal CCDI o da altre fonti interne di natura regolamentare, (a titolo esemplificativo: reperibilità, posizioni organizzative).
Gli importi di ciascuna voce sono determinati (allo stato in via previsionale) in applicazione dei criteri previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali o regolamentari.

VOCE DI DESTINAZIONE FONDO	PREVISIONE (2016)
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett c) Posizioni Organizzative	560.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) Progressioni Economiche CONSOLIDATE	640.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 3 Indennità ex 8 ^a q.f.	9.000
art. 33 CCNL 22/1/2004 Indennità di comparto	440.000
art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000 Indennità educatori nido	54.000
art. 6 CCNL 5/10/2001 Indennità educatori nido incremento	34.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Rischio	11.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. e) Disagio	16.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2 lett. f) Specifiche responsabilità	65.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. a) - Nidi Estivi	73.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Turno	211.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Reperibilità	80.000
art. 17 CCNL 1/4/1999 comma 2 lett. a) Produttività (importo calcolato come residuale rispetto alle altre destinazioni)	677.884
	€ 2.870.884



2) - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di Accordo ha stabilito, per gli anni 2016, 2017 e 2018 (oltre che per i successivi) una destinazione di risorse stabili di natura fissa e continuativa per la realizzazione di nuove progressioni economiche orizzontali, pari all'importo complessivo di € 430.000, con la seguente previsione di ripartizione nelle tre annualità:

VOCE DI DESTINAZIONE FONDO	2016 (decorrenza PEO 1.1.2016)	2017 (decorrenza PEO 1.1.2017)	2018 (decorrenza PEO 31.12.2017)
Risorse destinate nell'anno a NUOVE Progressioni Economiche (art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b)	€ 216.000	€ 128.000	€ 86.000

3)- (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non sussistono istituti che risultano ancora da regolare in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4) Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALI	PREVISIONE 2016	PREVISIONE 2017	PREVISIONE 2018
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 2.870.884	€ 2.742.884*	€ 2.656.884*
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	€ 216.000	€ 344.000 (€216.000+ €128.000)	€ 430.000 (€216.000+ €128.000+ €86.000)
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0	€ 0	€ 0
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, con l'importo totale Costituzione del Fondo	€ 3.086.884	€ 3.086.884	€ 3.086.884

*La previsione per gli anni 2017 e 2018 è stata effettuata ipotizzando le medesime risorse costitutive del fondo dell'anno 2016, nonché una spesa per ciascuna voce di destinazione del fondo equivalente alla previsione del 2016.

5) Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente



6) Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Le risorse stabili, al netto della decurtazione ex art. 9 comma2bis DL78/2010, ammontano a € 3.086.884, e si attesta, pertanto, la capienza delle risorse stabili ai fini del finanziamento dei seguenti istituti:

VOCE DI DESTINAZIONE FONDO	PREVISIONE (2016)	PREVISIONE (2017)	PREVISIONE (2018)
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett c) Posizioni Organizzative	560.000	560.000	560.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) Progressioni Economiche CONSOLIDATE	640.000	640.000	640.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) NUOVE Progressioni Economiche	216.000	344.000	430.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 3 Indennità ex 8 ^a q.f.	9.000	9.000	9.000
art. 33 CCNL 22/1/2004 Indennità di comparto	440.000	440.000	440.000
art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000 Indennità educatori nido	54.000	54.000	54.000
art. 6 CCNL 5/10/2001 Indennità educatori nido incremento	34.000	34.000	34.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Rischio	11.000	11.000	11.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. e) Disagio	16.000	16.000	16.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2 lett. f) Specifiche responsabilità	65.000	65.000	65.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. a) - Nidi Estivi	73.000	73.000	73.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Turno	211.000	211.000	211.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Reperibilità	80.000	80.000	80.000
TOTALE	2.409.000	2.537.000	2.623.000

La previsione di risorse complessivamente destinate alle progressioni economiche orizzontali, comprensive delle risorse destinate alle nuove PEO previste dall'Ipotesi di Accordo in oggetto, è pari:

- € 756.000 nell'anno 2016 (di cui € 640.000 relative a progressioni economiche attualmente in godimento);
- € 984.000 nell'anno 2017 (ipotizzando il medesimo importo dell'anno 2016 relativo alle progressioni economiche attualmente in godimento);
- € 1.070.000 nell'anno 2018 (ipotizzando il medesimo importo dell'anno 2016 relativo alle progressioni economiche attualmente in godimento).

Ipotizzando negli anni 2017 e 2018 le medesime risorse costitutive del fondo dell'anno 2016, nonché una spesa per ciascuna voce di destinazione del fondo equivalente alla previsione del 2016, risulterebbe un importo residuo pari a circa:

- € 678.000 nell'anno 2016
- € 549.000 nell'anno 2016

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



- € 463.000 nell'anno 2016

da destinare al finanziamento (con risorse stabili) dell'istituto del premio produttività.

Si attesta, inoltre, che gli incentivi economici sono erogati, nel rispetto dei principi di legge, secondo il sistema di valutazione adottato dell'ente, che si basa sulla valutazione della performance organizzativa e individuale. Si evidenzia, in particolare, che gli incentivi direttamente collegati alla qualità e produttività delle prestazioni: (retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, produttività individuale dei dipendenti) sono attribuiti sulla base delle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni del personale.

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si evidenzia che il confronto è significativo unicamente se operato rispetto agli istituti finanziati dalle risorse stabili (non essendo stata effettuata alcuna integrazione di risorse variabili).

<u>VOCE DI DESTINAZIONE FONDO</u>	2015	2016 (previsione)	delta
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett c) Posizioni Organizzative	586.000	560.000	-26.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) Progressioni Economiche CONSOLIDATE	680.800	640.000	-40.800
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett b) NUOVE Progressioni Economiche		216.000	+216.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 3 Indennità ex 8^a q.f.	9.500	9.000	-500
art. 33 CCNL 22/1/2004 Indennità di comparto	441.500	440.000	-1.500
art.31, comma 7, CCNL 14/9/2000 Indennità educatori nido	52.500	54.000	+1.500
art. 6 CCNL 5/10/2001 Indennità educatori nido incremento	33.800	34.000	+200
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Rischio	11.090	11.000	-90
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. e) Disagio	17.200	16.000	-1.200
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2 lett. f) Specifiche responsabilità	64.100	65.000	+900
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. a) - Nidi Estivi	72.650	73.000	+350
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Turno	201.000	211.000	+10.000
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. d) Reperibilità	72.000	80.000	+8.000
art. 17 CCNL 1/4/1999 comma 2 lett. a) Produttività	939.637	677.884	-261.753
art. 17 CCNL 1/4/1999 comma 2 lett. a) Produttività (compensi da economie Piani di razionalizzazione)	241.375	da definire	-
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Gran Premio Formula 1	8.612	da definire	-

Ufficio organizzazione, benessere, statistica

Piazza Trento e Trieste | 20900 Monza | Tel. +39.039.2372-238

Email: organizzazione@comune.monza.it

email protocollo@comune.monza.it | Posta certificata protocollocert@comunedimonza.legalmail.it

Codice Fiscale 02030880153 | Partita IVA 00728830969



art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Concerto Manu Chao	796	-	-796
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Lotterie	896	da definire	-
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Compensi per progettazione interna, ai sensi dell'art.92, comma 5 D.lgs 12/4/2006 n.163	51.828	da definire	-
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Compensi recupero evasione ICI, ai sensi dell'art.3, comma 57 L.662/1996	91.034	da definire	-
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Compensi ISTAT	523	da definire	-
Art. 54 CCNL 14/9/2000 (Messi notificatori)	2.983	da definire	-
art. 17 CCNL 1/4/1999, comma 2, lett. g) Compensi Avvocatura, ai sensi dell'art.27 del CCNL 14/9/2000	94.257	da definire	-
TOTALE	3.674.081	3.086.884	

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Tutte le somme stanziare nel Fondo anno 2016, hanno trovato copertura negli stanziamenti di bilancio di competenza e sono impegnate nei pertinenti capitoli di spesa, come risulta dalla determinazione dirigenziale n. 299 del 24 febbraio 2016 - parte stabile.

Per completezza di informazione si precisa, infine, che, a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori del contenuto della presente relazione:

- si sottoporrà alla Giunta Comunale il provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo;
- entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva dell'Accordo, lo stesso verrà trasmesso per via telematica all'Aran corredato della presente relazione e della certificazione del Collegio dei Revisori;
- l'Accordo, la presente relazione e la Certificazione del Collegio dei Revisori sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Monza, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente - Personale - Contrattazione Integrativa".

A disposizione per eventuali richieste di chiarimenti o per ulteriori informazioni e in attesa di cortese riscontro, si porgono i più cordiali saluti.

LA DIRIGENTE DEL SETTORE
ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI
DEMOGRAFICI, SPORTELLLO AL CITTADINO
Dott.ssa Annamaria Iotti



COMUNE DI MONZA Protocollo Generale	
7 NOV. 2016	
N°.	162581
CL.	
FASC.	

IPOTESI DI ACCORDO

Ipotesi di 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 ottobre 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;

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:

$$\begin{aligned} & \text{PUNTEGGIO ARMONIZZATO con COEFFICIENTE DI VARIAZIONE} \\ & = \\ & \frac{\text{Punteggio dipendente da scheda di valutazione}}{(1 + \text{Coefficiente di Variazione del Settore})} / \\ & \text{Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Coefficiente di Variazione} * 100 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} & \text{PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA} \\ & = \\ & \frac{\text{Punteggio dipendente da scheda di valutazione}}{(1 - \text{Distanza dalla Media del Settore})} / \\ & \text{Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Distanza dalla Media} * 100 \end{aligned}$$

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)


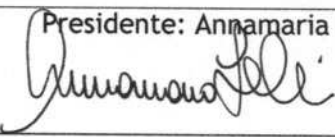
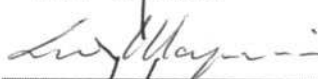
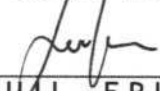

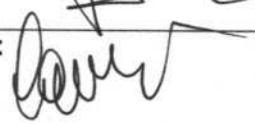
+

- 1 punto per i dipendenti con "Punteggio di ammissione alla PEO" ≥ 99
- 0,5 punti per i dipendenti con "Punteggio di ammissione alla PEO" ≥ 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	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.:	
	

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%