



DECRETO DIRIGENZIALE

Publicazione Nr: 7424/2023
In Pubblicazione: dal 21/11/2023 al 05/12/2023
Repertorio Generale: 9554/2023 del 21/11/2023
Protocollo: 181906/2023
Titolario/Anno/Fascicolo: 4.13/2023/1
Struttura Organizzativa: DIREZIONE GENERALE
Dirigente: PURCARO ANTONIO SEBASTIANO
Oggetto: APPROVAZIONE DELLA RETTIFICA PER ERRATA CORRIGE DELL'ART. 24 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE" DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO 2023/2025, SOTTOSCRITTO IL 5.10.2023.

DOCUMENTI CON IMPRONTE:

Testo dell'Atto *Doc_378667_Rg__2023.pdf.p7m*

704ae575bb8dc74271e525019d9b1a277b49cbabcf62044dbbd0474639766447

Allegato 1 *Doc_378669_ErrataCorrigeArt24.pdf.p7m*

2dbce40bac8a2352f8de30ae13e0000ea2484cc383a31d41c876b073dca25cd9



**Città
metropolitana
di Milano**

Direzione Generale

Decreto Dirigenziale

Fasc. n 4.13/2023/1

Oggetto: Approvazione della rettifica per errata corrige dell'art. 24 "Progressioni economiche all'interno delle Aree" del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente della Città metropolitana di Milano 2023/2025, sottoscritto il 5.10.2023.

IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che in data 5 ottobre 2023 è stato sottoscritto il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente della Città metropolitana di Milano, triennio 2023/2025;

PRESO ATTO degli elementi di fatto e di diritto:

- in data 14 novembre 2023 la Delegazione trattante di parte pubblica ha informato la Delegazione di parte sindacale, regolarmente convocata nella Sala del Consiglio di via Vivaio 1, Milano, di aver rilevato che per mero errore materiale il testo dell'art.24 del CCDI 5.10.2023 risulta incongruente nella parte in cui si dettagliano i sotto-punteggi dei primi due criteri attuativi dell'istituto delle progressioni tra le Aree e che occorre pertanto procedere alla rettifica del testo con la formulazione corretta;
- trattandosi di mero errore materiale, compete al Presidente della delegazione trattante, Segretario Direttore generale, procedere all'errata corrige, garantendone l'integrità del contenuto;
- la normativa di settore prevede l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti che sono riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge e delinea i principi e le procedure concernenti anche la contrattazione integrativa autonoma per l'Ente;

CONSIDERATO che il presente provvedimento viene assunto per le motivazioni di seguito riportate:

la necessità di procedere alla rettifica per errata corrige, dovuta a mero errore materiale, del testo dell'art.24 del CCDI 5.10.2023 ai fini della sua corretta e lineare applicazione, ed in particolare affinché la tabella di dettaglio della media delle valutazioni del triennio ed il punteggio attribuito per l'esperienza professionale siano coerenti con la tabella generale che definisce tutti i criteri da adottarsi;

VERIFICATA la regolarità tecnica del presente atto;

RICHIAMATI gli atti di programmazione finanziaria dell'Ente (DUP e Bilancio di previsione), di gestione (PEG e PIAO) ed il codice di comportamento dell'Ente;

VISTI:

- l'art. 107 del Testo Unico Enti Locali (Tuel) approvato con D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;
- il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ed il regolamento di contabilità dell'Ente;

D E C R E T A

1) di approvare la rettifica per errata corrige dell'art. 24 "Progressioni economiche all'interno delle Aree" del Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente della Città metropolitana di Milano, triennio 2023/2025, sottoscritto il 5.10.2023, così come descritto nella versione corretta dell'*Allegato A*, parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) di trasmettere il presente provvedimento al Servizio Processi trasversali di gestione del personale - Dipartimento risorse umane e organizzazione per gli adempimenti di competenza e per la comunicazione alle organizzazioni sindacali;

3) di dare atto che, per il presente provvedimento, è stata compilata la check-list di cui al regolamento sul sistema dei controlli interni, e che il presente atto:

- non è classificato a rischio, in riferimento alla tabella "Attività a rischio di corruzione", nella sezione 2.3.5 del PIAO;
- rispetta gli obblighi e gli adempimenti in materia di protezione dei dati personali;
- rispetta il termine di conclusione del procedimento;
- non verrà pubblicato in Amministrazione Trasparente.

IL SEGRETARIO DIRETTORE GENERALE

Antonio Sebastiano Purcaro

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs.82/2005 e rispettive norme collegate

Responsabile del procedimento: Antonio Sebastiano Purcaro

Responsabile dell'istruttoria: Daniela Bentoglio



Allegato A

L'art. 24 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCDI 2023/2025 sottoscritto il 5.10.2023 è rettificato come segue:

art.24 "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Ai sensi dell'art.14 del CCNL 16.11.2022, le progressioni economiche all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo Risorse decentrate.

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono uno strumento per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, attraverso l'attribuzione di "differenziali stipendiali", definiti dal CCNL vigente, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

Per il triennio 2023/25, le parti si impegnano a dare attuazione alle Progressioni in relazione ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente, all'esperienza professionale e alle capacità culturali e professionali acquisite.

Alle selezioni delle progressioni economiche all'interno delle aree 2023/25 partecipano tutti i dipendenti dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato compresi i comandati e i distaccati in servizio all'1 gennaio dell'anno in cui si dà corso alla progressione, in possesso dei seguenti requisiti:

Requisiti di partecipazione

1) essere alle dipendenze dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui si dà corso alle progressioni e non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 36 mesi precedenti di servizio, considerata come data di decorrenza quella dell'ultima progressione economica acquisita. Il limite dei 36 mesi di servizio si applica anche al personale che non ha mai beneficiato di alcuna progressione.

2) non aver riportato provvedimenti disciplinari, negli ultimi 2 anni e fino alla data di approvazione delle graduatorie, superiori alla multa;

In caso di procedimento disciplinare in corso, il dipendente è ammesso con riserva alla procedura e ove rientri in posizione utile in graduatoria l'attribuzione della progressione è sospesa fino alla conclusione

del procedimento disciplinare. Se il procedimento si conclude con esito di sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dal riconoscimento della progressione.

3) aver riportato una media delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 6/10 nel periodo riferimento di cui al punto 1.

La procedura di selezione ha inizio con un avviso da parte del Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente - Avvisi e bandi e nella intranet dell'Ente per 30 giorni.

I dipendenti interessati possono presentare apposita domanda entro il termine riportato nell'avviso.

L'attribuzione delle nuove progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto.

Per il triennio considerato 2023-2025, l'attribuzione delle progressioni avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

In prima applicazione potranno partecipare alla procedura i dipendenti che hanno acquisito l'ultima progressione economica al massimo fino al 31/12/2019.

L'esito della procedura ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

La procedura selettiva per il riconoscimento dell'attribuzione delle progressioni economiche darà origine a 4 distinte graduatorie, una per ciascuna Area di appartenenza, sulla base dei 3 criteri sotto elencati e secondo il seguente peso % di attribuzione:

<i>Criterio</i>	<i>peso %</i>
<i>Media valutazioni triennio</i>	<i>70</i>
<i>Esperienza professionale</i>	<i>25</i>
<i>Ulteriori criteri</i>	<i>5</i>
TOTALE	100

Criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità. Ai fini della determinazione della media delle valutazioni, è necessario essere in possesso di almeno due valutazioni riferite al triennio precedente l'anno in cui si dà corso alla procedura.

Alla media delle tre valutazioni individuali verrà attribuito un punteggio secondo la Tabella sottostante:

da applicare a tutte le Aree

Media valutazione individuale triennio	<i>punteggio</i>
Da 9,10 a 10	70
Da 8,00 a 9,09	60
Da 7,00 a 7,99	50
Da 6,00 a 6,99	40

2) esperienza professionale acquisita da ciascun dipendente definita come segue:

esperienza professionale (misurata in anni, mesi e giorni) maturata in servizio, con contratto di lavoro subordinato - a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita - nel medesimo profilo (o famiglia professionale) con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Ai fini del conteggio dei 36 mesi di servizio dall'ultima progressione acquisita e dell'esperienza professionale maturata sono esclusi i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di congedo per i genitori retribuiti e non retribuiti ai sensi dell'art.45 ccnl vigente, sono considerati utili ai fini della progressione economica.

Con riferimento all'anno in cui si dà corso alla progressione, il punteggio assegnato agli anni di esperienza professionale maturata nello stesso profilo (o famiglia professionale) è attribuito fino alla concorrenza della misura massima di 25 punti al dipendente con maggiore esperienza, con conseguente riproporzionamento del punteggio delle esperienze inferiori, secondo la seguente proporzione:

$$\text{Esperienza professionale massima maturata} : 25 = \text{esperienza professionale dipendente} : x$$

3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche tramite percorsi formativi di cui all'art. 55 comma 3 del CCNL

Punteggi da applicare al fine della formazione delle graduatorie Area Funzionari e EQ

<i>attività e titoli valutabili svolte o acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione</i>	<i>punteggio</i>
Percorsi di alta formazione in attinenza al profilo ricoperto con superamento di esame finale: - dottorati - master II livello - specializzazioni <i>post</i> universitarie	3
Percorsi di alta formazione in attinenza al profilo ricoperto con superamento di esame finale: - corsi di perfezionamento universitario - master I livello	1,5
(*) Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale	0,5

(*) applicabile dall'1.1.2024

Punteggi da applicare al fine della formazione delle graduatorie per Area Istruttori:

<i>attività e titoli valutabili svolte o acquisiti nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione</i>	<i>punteggio</i>
Conseguimento del titolo di studio superiore al diploma	4
(*) Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale	1

(*) applicabile dall'1.1.2024

Punteggi da applicare ai fine della formazione delle graduatorie per Operatori e Operatori esperti:

<i>attività valutabili svolte nel periodo di riferimento di cui al punto 1) dei requisiti di partecipazione</i>	<i>punteggio</i>
(*) Frequentazione di corsi di formazione: almeno 1 corso di formazione all'anno attinente al profilo professionale	5

(*) applicabile dall'1.1.2024

La somma dei punteggi dei 3 criteri darà origine ad un totale complessivo che costituirà il punteggio utile per il collocamento in ciascuna graduatoria di Area.

In caso di parità di punteggio complessivo la precedenza in graduatoria sarà data:

- in prima istanza, al dipendente che, pur rientrando tra gli aventi diritto, non ha beneficiato di progressione economica dal maggior numero di anni;
- in seconda istanza al dipendente con la media delle valutazioni del triennio più alta;
- in terza istanza al dipendente con più esperienza professionale maturata alle dipendenze dell'Ente;
- in quarta istanza al dipendente con più esperienza professionale maturata all'interno della Pubblica Amministrazione.

Per il triennio 2023-2025 il numero di differenziali attribuibili per ciascuna Area è di 1/3 del personale collocato in graduatoria o una frazione superiore fino a concorrenza delle risorse stanziare nel fondo e comunque non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna Area.

<i>Area</i>	<i>n. differenziali attribuibili per ciascun anno in ciascuna Area</i>
<i>Funzionari ed EQ</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>
<i>Istruttori</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>
<i>Operatori esperti</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>
<i>Operatori</i>	<i>1/3 aventi diritto</i>

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area secondo l'ordine di collocamento in graduatoria.

In applicazione dell'art 102 del CCNL 16.11.2022, viene riconosciuta al personale dell'Area Funzionari ed EQ esclusivamente con profilo di Avvocato iscritto all'ordine che patrocina l'Ente, una maggiorazione

del differenziale stipendiale.

Le parti convengono che l'applicazione dei criteri di cui sopra è subordinata alla compatibilità finanziaria, di anno in anno, con le risorse stabili disponibili nel Fondo Risorse decentrate.

Trova altresì applicazione l'art. 14 comma 2 lett. f CCNL 16/11/2022.

Le parti si impegnano a monitorare l'istituto introdotto dal presente Contratto con cadenza annuale.

Le presenti disposizioni sostituiscono gli accordi previgenti in materia di Progressioni economiche”.