

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente dell'Azienda Bergamasca di Formazione
per l'anno 2012 (Economico 2012)**

Il giorno 14 marzo 2013 alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, prof. Luigi Roffia

e dai proff. Gerardo Infascelli e Nadia Sicheri

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

F.P. CGIL Pusceddu Dino
CISL F.P. Murabito Angelo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Basile Vincenzo – RSU
Boffelli Paolo – RSU
Burgio Alessandro – RSU
Foresti Carlo - RSU
Gorrini Marina – RSU
Nembrini Marco – RSU
Marinoni Margherita – RSU
Previtera Roberto – RSU
Spinelli Gaetano - RSU
Thiella Francesco – RSU
Zappa Letizia - RSU

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'Azienda Bergamasca di Formazione (di seguito ABF)

Titolo I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**. richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Bergamasca di Formazione e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso ABF, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per **l'anno 2012.**

5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte del CDA e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell’Azienda. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull’interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L’eventuale accordo d’interpretazione autentica **sostituisce fin dall’inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito e improntato all’obiettivo dell’efficacia e dell’efficienza dei servizi erogati all’utenza con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Le relazioni sindacali si sviluppano secondo il modello e per tramite degli strumenti previsti dall’art. 3 CCNL 1/4/1999 nel rispetto delle normative vigenti.

I soggetti sindacali nel luogo di lavoro, come previsto dall’art. 9 CCNL 1/4/1999 sono la Rappresentanza Sindacale Unitaria, come eletta ai sensi del CCNQ 7/8/1998, gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi dell’art. 10 comma 2 del CCNQ 7/8/1998, i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali previsti dall’art. 10 comma 1 del medesimo accordo e i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali che hanno eletto un proprio rappresentante all’interno della Rappresentanza Sindacale Unitaria nella elezione al presente contratto.

L’Azienda individua, ai sensi dell’art. 10 CCNL 1/4/1999, la composizione della delegazione di parte pubblica tra i dirigenti o funzionari (posizioni organizzative) della stessa.

Gli strumenti tramite i quali si articola il sistema delle relazioni sindacali sono:

- la contrattazione collettiva decentrata

- la concertazione
- l'informazione

2. L'azienda convoca la parte sindacale, su richiesta della stessa o di un solo soggetto, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta tramite lettera scritta inviata per mail o via fax entro 15 giorni dalla richiesta. Viene redatto un verbale dell'incontro a cura dell'azienda. Ogni successivo incontro dovrà essere convocato, sempre per iscritto, con un preavviso di almeno 48 ore.

3. CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- a. Le materie regolate dalla contrattazione decentrata integrativa sono le seguenti:
- i. i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie;
 - ii. i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e i criteri generali delle metodologie di valutazione;
 - iii. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g) CCNL 1/4/1999;
 - iv. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - v. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - vi. implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - vii. le pari opportunità;
 - viii. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
 - ix. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
 - x. criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - xi. individuazione dei criteri, delle risorse e modalità di individuazione della graduatoria ai fini della selezione delle progressioni economiche orizzontali.
- b. Trascorsi i 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili di altri 30 in accordo tra le parti, le stesse riassumono le rispettive prerogative limitatamente ai punti iv. v. vi. x.

4. INFORMAZIONE

- a. L'azienda informa i soggetti sindacali sulle materie riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane. La stessa deve essere preventiva e tempestiva (almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti) nei casi previsti dal precedente e dal successivo comma.

- b. Le parti si incontrano con cadenza annuale e prima dell'inizio dell'anno scolastico per individuare i criteri generali di predisposizione degli organici nei singoli centri.

5. CONCERTAZIONE

- a. A seguito dell'informazione di cui al comma precedente può essere avviata, da ciascuno dei soggetti sindacali titolare delle prerogative in azienda, la concertazione mediante richiesta scritta. Materie di concertazione sono:
 - i. articolazione dell'orario di servizio;
 - ii. calendario delle attività dell'anno scolastico;
 - iii. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
 - iv. andamento dei processi occupazionali;
 - v. criteri generali per la mobilità interna;
 - vi. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
 - vii. metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 CCNL 31/3/99;
- b. Si svolge secondo le seguenti modalità:
 - i. deve essere richiesta entro i successivi 10 giorni dalla ricezione dell'informazione (5 giorni in caso di urgenza)
 - ii. gli incontri sono convocati, in accordo tra le parti, entro quattro giorni dalla ricezione della richiesta;
 - iii. si conclude in massimo 30 giorni dalla data della richiesta e, al termine, si redige apposito verbale.

6. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti**. Tutti gli atti sottoscritti non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 6

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'Azienda, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Azienda. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 7

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet**.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Azienda ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Azienda sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 8

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. L'Azienda s'impegna a costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi**.
2. Il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori**.
3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi,

consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. ABF si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V°

Disposizioni diverse

Art. 9

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Azienda s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Azienda assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Azienda deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 10

Formazione ed aggiornamento professionali

1. ABF promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine ABF, per l'anno 2012, destina le risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità finanziarie che sono comunicate alla commissione formazione e al CUG
3. ABF, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione**;
 - favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività**, di **valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
 - favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al

personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui ABF lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda**.

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione e di uno specifico accordo tra le parti** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere ad ABF che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 11

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro** l'Azienda, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, entro l'inizio dell'anno formativo, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 12

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Azienda con **determinazione del Direttore Generale di ABF** n. 51.. del 01/03/2013 per la sua **parte stabile** e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono che le risorse sono individuate secondo le seguenti modalità e, dell'anno 2012, individuano nella costituzione del fondo due distinti fondi:
il primo dei dipendenti del CFP di Clusone provenienti da ARIFL, il secondo ottenuto unificando le risorse dei dipendenti provenienti dall'amministrazione provinciale e dei dipendenti assunti direttamente da ABF:
 - relativamente al personale assunto direttamente da ABF le risorse sono state quantificate nell'anno 2011 sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso la Provincia di Bergamo, Ente che ha costituito ABF, per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità;
 - la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti;
3. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal **processo di depurazione** delle risorse destinate **all'indennità di comparto**, alle **progressioni orizzontali**, ecc. operato dall'Azienda.
4. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A art. 2 al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 13

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti di ABF senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di attribuire indennità per **attività particolarmente disagiate nell'Azienda** per le figure professionali degli ausiliari di pulizia a seguito di un orario che abbia almeno una delle seguenti caratteristiche:
 - spezzato
 - serale (si intende un orario che abbia una continuazione oltre le ore 18)
 - notturno
 - plurisettimanale
 - pausa pranzo (come da regolamento del personale dalle ore 12 alle ore 14.30)
 - pari o inferiore alle 4 ore di servizio giornalieraper un importo complessivo di Euro 20,00 mensili e per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di

€ 9.500,00

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare nell'anno successivo la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 14

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nei centri di ABF:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino**;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
 - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**

2. Considerato che **è stato istituito il turno per i servizi di bidelleria** ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

| | Servizio in turno | n. addetti | Somma prevista |
|--|-------------------|------------|----------------|
|--|-------------------|------------|----------------|

| | | | |
|--|-----------------------|---|-------------------|
| | Servizi di bidelleria | 7 | € 9.426,04 |
| | TOTALE | | € 9.426,04 |

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare nell'anno successivo la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 15

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso ABF** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**

2. Visti i precedenti commi le parti convengono di non attribuire indennità per **attività comportanti la diretta esposizione a rischi.**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare nell'anno successivo la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 16

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento di ABF non differibili e riferite a servizi essenziali;**
- b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€ 20,65**) in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;**

- c) **non può essere superiore a 6 “volte” in un mese per dipendente, intendendosi per “volta” un periodo continuativo che può avere la durata massima di 24 ore nella stessa giornata.**
 - d) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
 - e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
 - f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Azienda.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non è corrisposta.**
4. Non sono previsti servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità.
5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare nell'anno successivo la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 17

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili** non inferiori a **€ 500,00** e risponda **di tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio economato).
3. L'indennità è calcolata **e liquidata mensilmente** e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.**
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di **€ 0,52** giornaliero ed un massimo di **€ 1,55** sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

5. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

| Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa | Importo medio mensile del servizio | Indennità individuale |
|--|---|----------------------------------|
| Servizio economato | € 500,00 | € 1,55 |

6. Le **risorse** destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

| Servizio | n. addetti | Somma prevista |
|--------------------|-------------------|-----------------------|
| Servizio economato | 1 | € 424,00 |

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare nell'anno successivo la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 18

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione:**

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%**.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;**

3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a:

€ 0,00

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare nell'anno successivo la performance organizzativa ed individuale.**

Art. 19

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

| Descrizione della specifica responsabilità | Indennità |
|--|------------|
| Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D e alla cat. C | € 1.500,00 |

4. Il compenso da attribuire a consuntivo, collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti implicanti responsabilità, verificato ed attestato dal Direttore Generale, è erogato annualmente, in un'unica soluzione, unitamente al riconoscimento della produttività collegata alla performance individuale.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità**.
7. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

| Tipo | Specifica responsabilità | Cat. | n. addetti | Somma prevista |
|-------------|---------------------------------|-------------|-------------------|-----------------------|
| a) | Responsabilità di ufficio | D/C | 10 | € 8.583,32 |
| | TOTALE | | | € 8.583,32 |

Art. 20

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

Essendo un Ente sprovvisto della dirigenza le Posizioni organizzative sono a carico del bilancio dell'Ente.

Art. 21

Non si da applicazione all'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2012.

Art. 22

INDENNITA' DI DOCENZA

In applicazione dell'art. 34 del CCNL 14.09.2000 al personale docente dei centri di formazione professionale che, come attestato dal dirigente di riferimento, svolga attività didattica, in aula o in laboratorio, entro il monte ore annuo definito in relazione con i contenuti della programmazione delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative, imputando l'intera spesa ai relativi capitoli per la spesa del personale, è corrisposta una indennità professionale annua lorda, nell'importo massimo di euro 464,80 da proporzionare alla percentuale delle ore lavorate.

Art. 23

Risorse destinate a compensare le performance individuale

1. Le risorse destinate a compensare la **performance individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.
3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a tutta ABF secondo i seguenti criteri**:
 - a) il numero dei dipendenti di ABF, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time orizzontale e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio. I dipendenti a tempo indeterminato con part time verticale, 10 mesi su 12 e 11 mesi su 12 vengono conteggiati come i dipendenti con contratto a tempo pieno;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

| Categoria | Parametro |
|------------|-----------|
| A | 100 |
| B | 110 |
| Accesso B3 | 115 |
| C | 120 |
| D | 130 |
| Accesso D3 | 135 |

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alla performance individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.
4. Le risorse per compensare **la performance di ABF e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.
5. Il **100%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile del centro compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):
 - a) tali schede di valutazione individuale devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la **seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
 - b) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale

qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

- c) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

| A - valutazione compresa tra | B – Risorse performance individuale |
|-------------------------------------|--|
| 80% e 100% attribuibile | 100% |
| 60% e 79,9% attribuibile | 80% |
| 40% e 59,9% attribuibile | 55% |
| 20% e 39,9% attribuibile | 30% |
| 0% e 19,9% attribuibile | 0% |

- d) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente di ABF è effettuato dividendo l'importo destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente. Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- e) **prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse individuali** destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alla percentuale delle assenze dal servizio, escluse quelle previste dalla tabella dell'allegato B). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare percentualmente rispetto ai giorni di servizio massimi totali le assenze oltre i primi **30** giorni di servizio. Ai fini di tale decurtazione non si considera il part time verticale;
- f) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **vengono ridistribuite, nell'anno successivo, come tutti i risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo o dei precedenti.**

6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del

contratto part-time solamente orizzontale e non di quello verticale a 10 mesi su 12 o ad 11 mesi su 12 e ai mesi di servizio prestati.

7. Nel caso di assenza per maternità ed altre assenze prolungate che comportino una presenza in servizio inferiore ai 3 mesi la valutazione del personale sarà individuata in un parametro standard pari al 60% della valutazione individuale.

8. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€ 452.279,61 (ABF)

€ 30.489,96 (EX ARIFL)

Art. 24

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Art. 25

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad **€ 30.489,96 per il CFP di Clusone ed € 452.271,61 per i dipendenti ABF** risulta, pertanto, per l'anno 2012 così ripartito:

| Finalità del compenso dipendenti ABF | Risorse assegnate |
|---|--------------------------|
| Compenso per attività disagiate. | € 9.500,00 |
| Indennità di turno. | € 9.426,04 |

| | |
|---|---------------------|
| Indennità di rischio. | € |
| Indennità di reperibilità. | € |
| Indennità di maneggio valori. | € 424,00 |
| Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno. | € 0,00 |
| Compenso per particolari responsabilità | € |
| Compenso per specifiche responsabilità | € 8.583,32 |
| Indennità di direzione o di staff (ex 8 [^] q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa | € |
| Progressione economica orizzontale per l'anno in corso. | € |
| Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato. | € |
| Risorse destinate ai messi notificatori | € |
| Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi | € 452.279,61 |
| TOTALE | € 452.271,61 |

| Finalità del compenso dipendenti CFP Clusone | Risorse assegnate |
|---|--------------------------|
| Compenso per attività disagiate. | € |
| Indennità di turno. | € |
| Indennità di rischio. | € |
| Indennità di reperibilità. | € |
| Indennità di maneggio valori. | € |
| Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno. | € |
| Compenso per particolari responsabilità | € |
| Compenso per specifiche responsabilità | € |
| Indennità di direzione o di staff (ex 8 [^] q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa | € |
| Retribuzione di posizione e di risultato: | € |
| Progressione economica orizzontale per l'anno in corso. | € |
| Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato. | € |
| Risorse destinate ai messi notificatori | € |
| Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi | € 30.489,96 |
| TOTALE | € 30.489,96 |

1. Le **somme non utilizzate** o **non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

2. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente

quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

Art. 26

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di lavoro, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti. Le risorse indicate nell'allegato A) si intendono automaticamente impegnate, nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

Bergamo, li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Prof.Lugi Roffia _____

Infascelli Gerardo _____

Sicheri Nadia _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto :

F.P. CGIL Pusceddu Dino _____

CISL F.P. Murabito Angelo _____

Per la R.S.U.

Basile Vincenzo – RSU

Boffelli Paolo – RSU

Burgio Alessandro – RSU

Foresti Carlo – RSU

Gorrini Marina – RSU

Nembrini Marco – RSU

Marinoni Margherita – RSU

Previtera Roberto – RSU

Spinelli Gaetano - RSU

Thiella Francesco – RSU

Zappa Letizia – RSU

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito da ABF, con **atto del Direttore Generale n. 51 del 01/03/2013**, per la sua **parte stabile**

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

- b) dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI ABF

| 1 | Ammontare delle RISORSE STABILI | |
|------------|---|---------------------|
| 1.a | Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004. | € 832.222,59 |
| 1.b | Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni. | € |
| 1.c | Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011 | € |
| 1.d | Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999. | € |
| 1.f | Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2011. | € |
| 1.g | 0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del | € |
| | TOTALE RISORSE STABILI | € 832.222,59 |

| 2 | Ammontare delle RISORSE VARIABILI | |
|----------|--|--|
| | | |

| | | |
|------------|---|---|
| 2.a | Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i> | € |
| 2.b | Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie). | € |
| 2.d | Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo | € |
| 2.e | Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi. | € |
| 2.f | Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999). | € |

| | | |
|------------|---|--------------------|
| 3 | Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE | |
| 3.a | Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali. | € |
| 3.b | Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente dovute a disposizioni contrattuali e di legge vigenti | € 14.348,26 |
| 3.c | Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (<i>art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i>). | € |
| | TOTALE SOMME NON UTILIZZATE | € 14.348,26 |

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI CFP CLUSONE - EX ARIFL

| | | |
|------------|---|-------------|
| 1 | Ammontare delle RISORSE STABILI | |
| 1.a | Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004. | € 64.333,67 |
| 1.b | Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni. | € |
| 1.c | Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011 | € |

| | | |
|-------------------------------|---|--------------------|
| 1.d | Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999. | € |
| 1.f | Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2011. | € |
| 1.g | 0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del | € |
| TOTALE RISORSE STABILI | | € 64.333,67 |

| | | |
|------------|--|---|
| 2 | Ammontare delle RISORSE VARIABILI | |
| 2.a | Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i> | € |
| 2.b | Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie). | € |
| 2.d | Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo | € |
| 2.e | Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi. | € |
| 2.f | Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999). | € |

| | | |
|------------------------------------|---|-----------------|
| 3 | Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE | |
| 3.a | Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali. | € |
| 3.b | Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente dovute a disposizioni contrattuali e di legge vigenti | € 936,12 |
| 3.c | Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (<i>art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i>). | € |
| TOTALE SOMME NON UTILIZZATE | | € 936,12 |

3. Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 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.", in quanto di **competenza dell'esercizio precedente**.

4. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI ABF

| Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE | |
|--|--------------------|
| Risorse Stabili | €832.222,59 |
| Risorse Variabili | € |
| Somme non Utilizzate nell'anno precedente | € 14.348,26 |
| TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004 | €846.570,85 |

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI CFP CLUSONE – EX ARIFL

| Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE | |
|--|-------------------|
| Risorse Stabili | €64.333,67 |
| Risorse Variabili | € |
| Somme non Utilizzate nell'anno precedente | € 936,12 |
| TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004 | €65.269,79 |

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento **dell'indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specifica indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.**
2. **Non sono detratte** dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il **personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.**
3. Per l'anno 2012 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

| | |
|-------------|---------|
| Categoria D | € 46,95 |
| Categoria C | € 41,46 |
| Categoria B | € 35,58 |
| Categoria A | € 29,31 |

Per un **totale annuo complessivo di € 109.590,89(ABF) e di € 5.316,19(CLUSONE)**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - **cessato dal servizio;**
 - **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;

- che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.

3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico di ABF**.

4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra **quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare**.

5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI DIPENDENTI ABF

Il costo delle progressioni orizzontali storiche per i dipendenti che attingono al fondo ABF è di € 256.766,99.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI DIPENDENTI CLUSONE EX ARIFL

Il costo delle progressioni orizzontali storiche per i dipendenti che attingono al fondo ABF EX ARIFL è di € 29.463,64.

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

**€ 452.279,61(ABF) e
€ 30.489,96 (EX ARIFL)**

ALLEGATO B

Assenze del personale da computarsi come presenze effettive

- Ferie anno in corso

- Ferie anno pregresso
- Recupero lavoro straordinario mese precedente
- Riposo compensativo reperibilità
- Assenza per donazione sangue
- Assenza breve compensata nel mese
- Permesso breve recuperato nel mese successivo
- Permesso ex art. 33, commi 2 e 6 L. 104/92
- Mancata programmazione da compensare nel mese
- Assenza per partecipazione congressi e convegni
- Permesso per lutto
- Permesso per partecipazione corsi professionali
- Assenza per gravi complicanze della gestazione
- Assenza per pre-parto
- Assenza per puerperio
- Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e congedo maternità adozione internazionale
- Citazione a testimoniare ed espletamento funzioni di giudice popolare
- Trasferta
- Permesso sindacale retribuito
- Permesso per assemblea sindacale (12/h annue pro-capite)
- Permesso sindacale retr. Ex art.11 CCNQ 7/9/98
- Permesso sindacale retribuito (RSU)
- Permesso per allattamento
- Assenza per infortunio sul lavoro