

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente dell'Azienda Bergamasca di Formazione  
per l'anno 2015(Economico 2015)**

Il giorno 18 aprile 2016 alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente: Infascelli Gerardo, Sicheri Nadia, Baretti Silvano 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.

Boffelli Paolo – RSU  
Piazzalunga Vittorio - RSU  
Previtera Roberto - RSU

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

Per l'anno 2015 le parti confermano gli istituti previsti dal CCDI 2013 sottoscritto in data 18/4/2013 per gli articoli dall'1 all' 11.

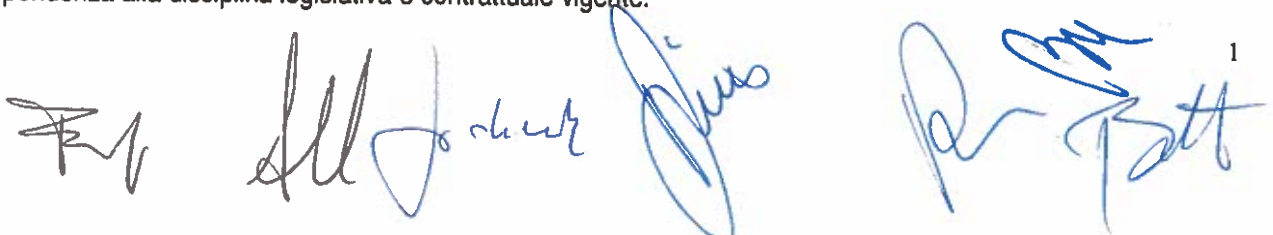
**TITOLO VI°**

**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. 75. del 14/4/2016** 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, dall'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;
- i relativamente al personale assunto direttamente da ABF le risorse sono state quantificate dall'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; come segue: qualifica giuridica A valore medio € 1.000,00; qualifica giuridica B1 valore medio € 1.150,00; qualifica giuridica B3 valore medio €1.300,00; qualifica giuridica C valore medio € 1.450,00; qualifica giuridica D valore medio €1.700,00".

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);



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature with 'Causa' written above it, and another signature with '2' written above it.

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 e bidelli a seguito di un orario che abbia almeno una delle seguenti caratteristiche:

- plurisettimanale
- 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 giornaliera

per 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

**€ 5.000,00**

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	€ 6.665,64
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.665,64</b>

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

- L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - 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);
  - è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
  - 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.
- Visti i precedenti commi le parti convengono di non attribuire indennità per attività comportanti la diretta esposizione a rischi.
- 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

- 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:
  - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento di ABF non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - 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;
  - 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.



4

- 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 prestatato;
- 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 é 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 é 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

*[Handwritten signatures in blue ink]*

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

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Servizio economato	1	€ 438,65

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 rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- 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
Responsabilità per incarico di Vice direzione generale	€ 2.500,00

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	6	€ 10.000,00
	<b>TOTALE</b>			<b>€ 10.000,00</b>

#### 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

#### Progressioni orizzontali

Non si da applicazione all'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2015.

#### Art. 22

#### Indennità 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 porzionare 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 e del personale assunto a tempo determinato che nel corso del periodo di riferimento non abbia avuto almeno 180 giorni di contratto , 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)e **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 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 **maggio** 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:

€ 495.358,17(ABF)

€ 32.206,93 (EX ARIFL)

#### Art.24

##### Risorse destinate attivazione servizi ex art .15 comma 5

1. L'art.15 comma 5 del CCNL 1/41999 prevede che in caso di attivazione di nuovi servizi finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili , gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutino anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

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

€ 800,00

#### Art. 25

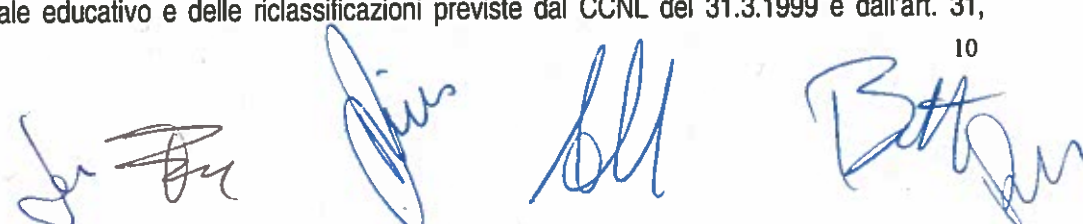
##### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

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. 26

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

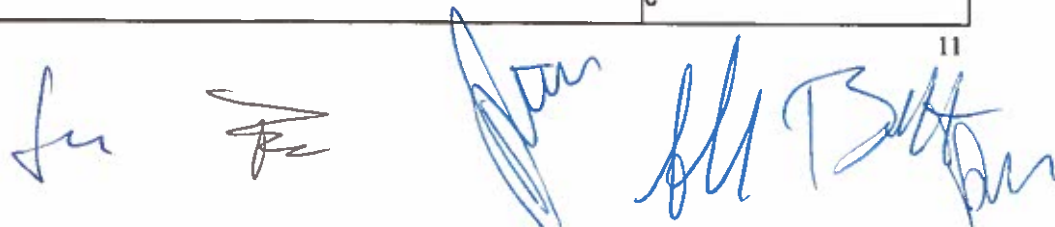
1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31,



comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad € 32.206,93 per il CFP di Clusone ed € 518.262,46 per i dipendenti ABF risulta, pertanto, per l'anno 2014 così ripartito:

Finalità del compenso dipendenti ABF	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 5.000,00
Indennità di turno.	€ 6.665,64
Indennità di rischio.	€
Indennità di reperibilità.	€
Indennità di maneggio valori.	€ 438,65
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€
Compenso per particolari responsabilità	€
Compenso per specifiche responsabilità	€ 10.000,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>a</sup> 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.	€
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 495.358,17
Risorse ex. Art.15 comma 5 attivazione nuovi servizi	€ 800,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 518.262,46</b>

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 <sup>a</sup> 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	€ 32.206,93
<b>TOTALE</b>	<b>€ 32.206,93</b>

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. 27

#### 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 22/05/2015

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Infascelli Gerardo \_\_\_\_\_

Sicheri Nadia \_\_\_\_\_

Baretti Silvano \_\_\_\_\_

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto :

12

F.P. CGIL Pusceddu Dino

CISL F.P. Murabito Angelo

Per la R.S.U.

Boffelli Paolo - RSU

Piazzalunga Vittorio - RSU

PREVIERA ROBERTO - RSV

*[Handwritten signatures of Pusceddu Dino, Murabito Angelo, Boffelli Paolo, Piazzalunga Vittorio, and Previera Roberto]*

**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. 75 del 14/04/2016

. per la sua parte stabile e variabile.

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.	€ 920.923,62

*[Handwritten signatures and initials]*

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 .....	€
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 920.923,62</b>

2	<b>Ammontare delle RISORSE VARIABILI</b>	
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.	€ 800,00
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).	€
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 800,00</b>

3	<b>Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE</b>	
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	€ 11.915,01

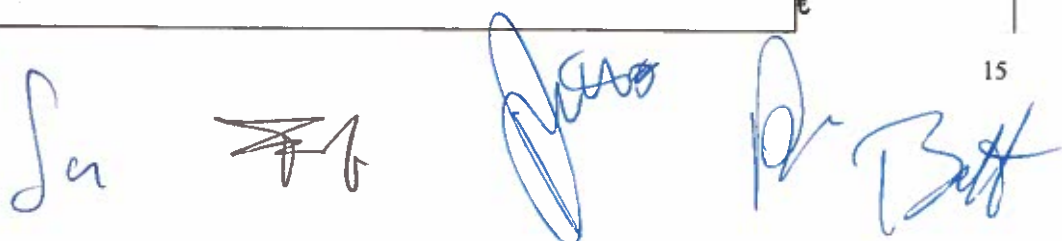
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€
<b>TOTALE SOMME NON UTILIZZATE</b>		<b>€ 11.915,01</b>

**FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI CFP CLUSONE – EX ARIFL**

<b>1</b>	<b>Ammontare delle RISORSE STABILI</b>	
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 .....	€
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 64.333,67</b>

<b>2</b>	<b>Ammontare delle RISORSE VARIABILI</b>	
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.	€

15



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).	€
-----	--	---

<b>3</b>	<b>Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE</b>	
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	€ 0
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€
	<b>TOTALE SOMME NON UTILIZZATE</b>	<b>€ 0</b>

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

<b>Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE</b>	
Risorse Stabili	€ 920.923,62
Risorse Variabili	€ 800,00
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 11.915,01
<b>TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004</b>	<b>€ 933.638,63</b>

#### FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI CFP CLUSONE - EX ARIFL

<b>Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE</b>	
Risorse Stabili	€ 64.333,67
Risorse Variabili	€
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	0



5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano **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 **specificca 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. 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 2014 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 € 137.340,69(ABF) e di € 4.689,87(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 € 266.120,47.

#### **PROGRESSIONI ORIZZONTALI DIPENDENTI CLUSONE EX ARIFL**

Il costo delle progressioni orizzontali storiche per i dipendenti che attingono al fondo ABF EX ARIFL è di € 27.436,87.

**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:**

**€ 530.177,47 (ABF) e  
€ 32.206,93 (EX ARIFL)**

18

## ALLEGATO B

### Assenze del personale da computarsi come presenze effettive

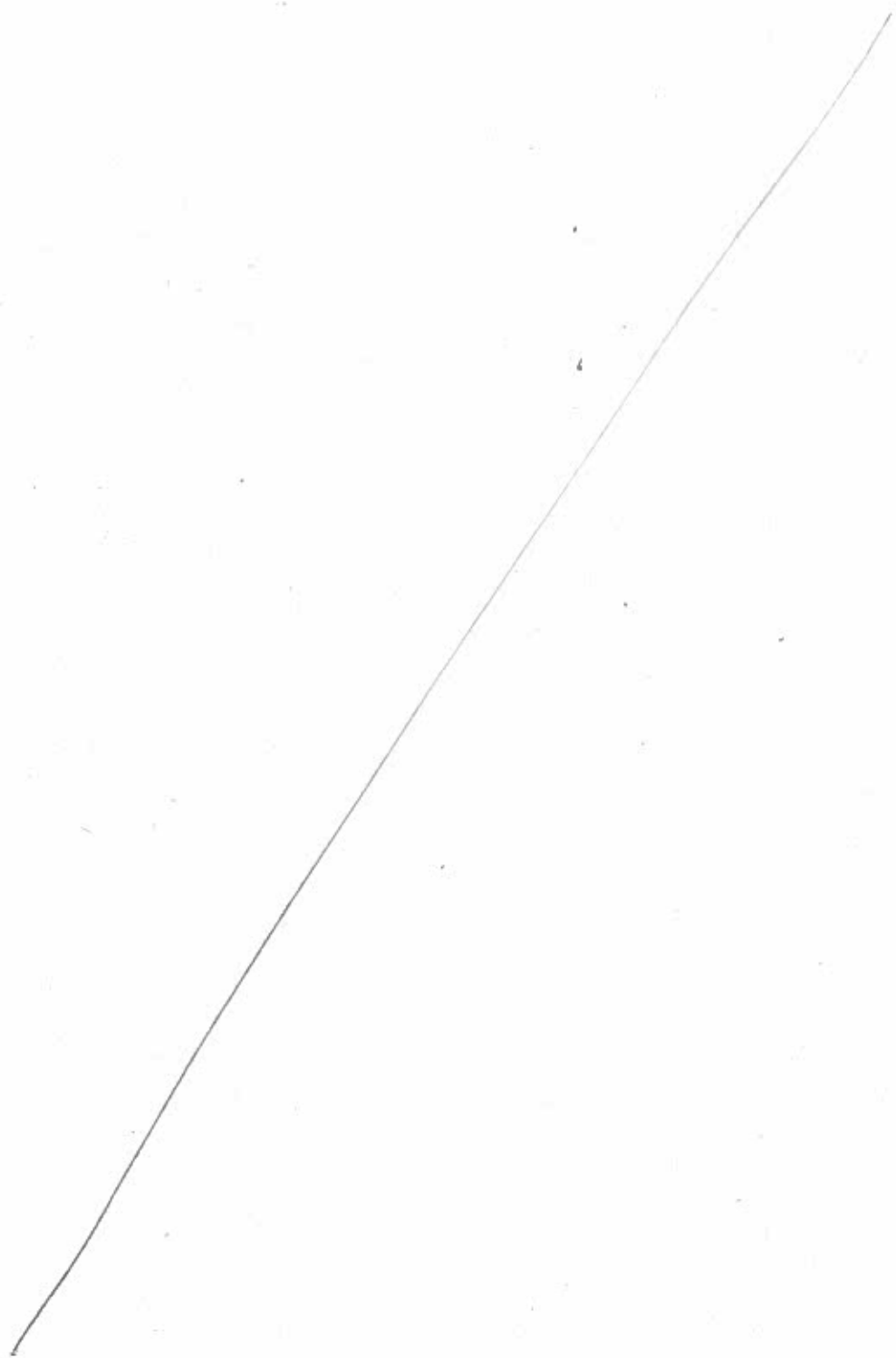
- Ferie anno in corso
- Ferie anno pregresso
- Recupero lavoro straordinario mese precedente
- Riposo compensativo reperibilità
- Assenza per donazione sangue
- Assenza breve compensata nel mese
- Permesso breve recuperato nel mese successivo
- Permesso ex art. 33, commi 2 e 6 L. 104/92
- Mancata programmazione 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

Su

1. ~~Feb~~

Steno

19  
Bella



## SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2015

1° Fascia: cat. A e B					
Nome e cognome	Data assunzione	Titolo di studio	Categoria	Profilo professionale	
Unità organizzativa di appartenenza (Settore, Servizio)					
Elemento di valutazione	Punteggio massimo			Valutazione	
	(1)	(2)	(3)	I valutazione	II valutazione
<b>Indicatori di prestazione</b>					
Impegno ed interesse per il lavoro	< 50	50-84	85-100		
Abilità tecnico professionale dimostrata (conoscenza di materiali e attrezzature e del loro corretto utilizzo)	< 45	45-75	76-90		
Capacità di relazione con il personale interno e/o gli utenti esterni	< 40	40-67	68-80		
Capacità di adattamento ai mutamenti	< 35	35-58	59-70		
Qualità e rapidità nell'esecuzione del lavoro	< 30	30-50	51-60		
<b>Indicatori di risultato</b>					
Qualità e quantità dei risultati conseguiti rispetto ai sub-obiettivi e alle attività non programmate e imprevedibili assegnate	< 300	300-499	500-600		
<b>Punteggio totale</b>					

- (1) Al di sotto delle aspettative
- (2) In linea con le aspettative
- (3) Al di sopra delle aspettative

Data	Firma del valutatore	Firma del valutato
------	----------------------	--------------------



## SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2015

1° Fascia: cat. C					
Nome e cognome	Data assunzione	Titolo di studio	Categoria	Profilo professionale	
Unità organizzativa di appartenenza (Settore, Servizio)					
Elemento di valutazione	Punteggio massimo			Valutazione	
	(1)	(2)	(3)	I valutazione	II valutazione
<b>Indicatori di prestazione</b>					
Abilità tecnico professionale dimostrata (conoscenze teorico pratiche con capacità di analisi e di sintesi delle procedure assegnate)	< 50	50-85	86-100		
Capacità di mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a risultati e vincoli	< 45	45-75	76-90		
Organizzazione del proprio lavoro e gestione del tempo per perseguire l'obiettivo assegnato	< 40	40-67	68-80		
Capacità di relazione con il personale interno e/ o gli utenti esterni	< 35	35-58	59-70		
Capacità di assumere compiti di responsabilità risolvendo anche in autonomia le difficoltà	< 30	30-50	51-60		
<b>Indicatori di risultato</b>					
Qualità e quantità dei risultati conseguiti rispetto ai sub-obiettivi e alle attività non programmate e imprevedibili assegnate	< 300	300-499	500-600		
<b>Punteggio totale</b>					

- (1) Al di sotto delle aspettative
- (2) In linea con le aspettative
- (3) Al di sopra delle aspettative

Data	Firma del valutatore	Firma del valutato
------	----------------------	--------------------





## SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2015

1° Fascia: cat. D					
Nome e cognome	Data assunzione	Titolo di studio	Categoria	Profilo professionale	
Unità organizzativa di appartenenza (Settore, Servizio)					
Elemento di valutazione	Punteggio massimo			Valutazione	
	(1)	(2)	(3)	I valutazione	II valutazione
<b>Indicatori di prestazione</b>					
Preparazione professionale dimostrata (conoscenze tecnico specialistiche)	< 50	50-85	86-100		
Capacità propositiva e progettuale (spirito critico al fine di migliorare il risultato, attitudine ad affrontare le novità e ad ottimizzare i flussi di lavoro)	< 50	50-85	86-100		
Partecipazione e contributo alla gestione dell'ente (senso di appartenenza all'organizzazione e capacità di identificarsi con le finalità del servizio)	< 50	50-85	86-100		
Capacità di guida dei collaboratori e di relazioni, anche complesse, con personale interno o utenti esterni	< 50	50-85	86-100		
<b>Indicatori di risultato</b>					
Qualità e quantità dei risultati conseguiti rispetto ai sub-obiettivi e alle attività non programmate e imprevedibili assegnate	< 300	300-499	500-600		
<b>Punteggio totale</b>					

- (1) Al di sotto delle aspettative
- (2) In linea con le aspettative
- (3) Al di sopra delle aspettative

Data	Firma del valutatore	Firma del valutato
------	----------------------	--------------------

