



Bergamo 2 agosto 2022

Oggetto: verbale di accordo per l'erogazione del saldo del fondo incentivante ai dipendenti di Azienda Bergamasca Formazione per l'anno 2021

In data __ agosto 2022 alle ore ___ la delegazione dell'Azienda Bergamasca Formazione nella persona di Maurizio Betelli, Direttore Generale di ABF, e la delegazione sindacale nelle persone di D'Aniello Fabio, operatore sindacale della CISL FP e Agape Paolo, funzionario sindacale FP CGIL si sono visti per sottoscrivere il presente verbale di accordo.

Le parti, tenuto conto della necessità di saldare ai dipendenti di ABF i 4 dodicesimi residuali del fondo incentivante 2021 concordano di:

- agire in deroga a quanto definito nell'art 12 comma 1 del CCDI, siglato il 23 novembre 2021, in attesa di una nuova definizione del piano di erogazione;
- procedere alla liquidazione delle spettanze individuali in base alle singole valutazioni espresse dalle direzioni di sede per il periodo 1 settembre 2021 - 31 dicembre 2021, utilizzando i medesimi criteri applicati nell'erogazione dei primo 8 dodicesimi;
- verificare che l'importo complessivo annuo erogato per il 2021 non potrà essere superiore a quanto già accertato.

Per l'Azienda Bergamasca Formazione

Maurizio Betelli

Per FP CGIL Bergamo

Agape Paolo

Per CISL FP Bergamo

D'Aniello Fabio

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente dell'Azienda Bergamasca di Formazione
per periodo 1/1/2021-31/8/2021**

Il giorno 23 novembre 2021 alle ore 17.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente: Betelli Maurizio,
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL F.P. D'Aniello Fabio
CGIL FP Pusceddu Dino

Per l'anno 2021 le parti confermano gli istituti previsti dal CCDI 2013 sottoscritto in data 18/4/2013 per gli articoli qui non più riportati rimandando al prossimo contratto decentrato la revisione complessiva del C.C.D.I. a seguito della stipula del CCNL del 21 maggio 2018.

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

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 12

Premessa

1. Al fine di adeguare le performance di abf all'attività didattica si conviene che il CCDI a partire dal presente contratto avrà valenza dal mese di settembre al mese di agosto dell'anno successivo.
In fase di prima applicazione il periodo preso in considerazione sarà da 1/1/21 a 31/8/21. E quindi, il fondo del salario accessorio verrà erogato per 8/12 di anno.
A partire dagli anni successivi le valutazioni del personale verranno redatte entro il mese di ottobre di ogni anno con riferimento all'anno scolastico precedente
2. 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. 153 del 18/11/21 per la sua parte stabile e della parte variabile e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente. Le parti concordano di verificare nella prossima costituzione del salario accessorio le risorse relative agli incrementi dettati dal rinnovo contrattuale integrando gli eventuali residui del 2020 nel prossimo CCDI e dalla corretta applicazione degli accordi integrativi riguardanti il personale transitato dalla Provincia di Bergamo.

3. 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 premio dei dipendenti del CFP di Clusone provenienti da ARIFL, detratto delle somme relative al personale cessato nell'anno 2020 E 2021 che vanno ad integrare il fondo ABF del restante personale, 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 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".

Le risorse stabili del fondo vengono inoltre ridotte in applicazione dell'accordo in data 29/7/20.

La quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti;

4. 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.

5. 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 le particolari condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una cifra pari ad Euro 2.500,00 per 8/12 di anno.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Non ci sono **attività esposte a rischi**
5. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) da 201,00 euro a 500,00 euro

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

6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità e per 8/12 di anno sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Servizio economato	1	€ 117,80

6. Per le **attività disagiate** si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal Responsabile del Servizio con apposita Determinazione. Si 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, che non preveda pausa pranzo**, rispetto agli altri dipendenti di ABF senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
7. 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);
8. Visti i precedenti commi le parti convengono di attribuire indennità per **attività particolarmente disagiate nell'Azienda, per un valore giornaliero pari a € 1,00** 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
 - pari o inferiore alle 4 ore di servizio giornaliero
- per un totale di risorse di **€ 2.818,00 per 8/12 di anno**
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. 23 del CCNL del 21/05/2018, 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) **iturni 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.10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
- 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 **per 8/12** secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
11	Servizi di bidelleria	7	€ 4.938,38
	TOTALE		€ 4.938,38

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. 19

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 70- quinquies, comma 1 del CCNL del 21/5/2018, 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 **€ 3.000,00**.
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 che verranno erogati per 1/2 nel saldo della produttività del presente CCDI periodo 1/1/21 al 31/8/21 e per la restante parte nel mese di dicembre dell'anno corso.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
---	------------------

Responsabilità di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat.B	€ 1.500
Responsabilità di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat.C	€ 1.000/€2.000
Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat.C	€ 2.000/3.000
Responsabilità di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat.D	€ 2.000/€2.500
Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat.D	€ 2.500/3.000

4. Il compenso, collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti implicanti responsabilità, verificato ed attestato dal Direttore Generale, è erogato in due soluzioni (luglio e dicembre),
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 per l'anno 2021 da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato :

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabilità di procedimenti amministrativi	B/C/D	10	€ 21.500,00
b)	Responsabilità di ufficio e di procedimenti amministrativi	C/D	3	€ 9.000,00
	TOTALE			€ 30.500,00
	Di cui 8/12			€ 20.333,00

Art. 21

Progressioni orizzontali

Non si dà applicazione all'istituto della progressione orizzontali per l'anno 2021.

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 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°, esclusa una cifra pari a € 61.002,39 relativa alle risorse residue dalle progressioni economiche del personale cessato nell'anno 2019 che verranno destinate all'welfare contrattuale nelle modalità d concordare successivamente.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018 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 120 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 verticale settimanale 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, tranne che per coloro che ne avessero fatto personale richiesta oppure non avessero spontaneamente accettato gli accordi aziendali del 29/7/2020 (passaggio a 12 mesi personale amm.vo/op servizi lavoro) e del 14/7/21 (passaggio a 12 mesi docenti entrati a tempo indeterminato negli anni 2009/2010/2011) 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) **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**:

- Utilizzare sgravi fiscali regolarizzando dove possibile a tempo indeterminato il personale
- Gestire le lezioni non in laboratorio in fad rendicontando in maniera corretta senza perdere quote di doti
- Acquisire le quote di incrementale sui quarti anni
- Progettare nuovo sito

- Sviluppare la comunicazione per le aziende tramite newsletters territoriali
- Far partire 1 corso nuovo in ddif

Sono stati effettivamente e completamente raggiunti in termini di produttività, redditività secondo quanto previsto dalla circolare n.5/E del 29/3/2018 emanata dall'Agenzia delle Entrate.

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**):

- 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;
- 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;
- l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di ~~dicembre~~ ^{novembre} dell'anno in corso 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%

- 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;

- 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 **20**

giorni di servizio, tranne che per coloro che avessero prestato meno di 20 giorni di servizio per i quali il calcolo sarà fatto sulla totalità dei gg. di assenza. Ai fini di tale decurtazione non si considera il part time verticale con assenza nei mesi estivi tranne che per coloro che ne avessero fatto personale richiesta.

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 2 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:

€ 422.834,38 e

€ 11.797,49(EX ARIFL)

Art.24

Risorse destinate attivazione servizi art.67 comma 5 lettera b

Non sono previsti progetti.

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 € 11.797,49 per il CFP di Clusone ed € 451.054,56 per i dipendenti ABF risulta, pertanto, per il periodo 1/1/21 al 31/8/21 così ripartito:

Finalità del compenso dipendenti ABF	Risorse assegnate
Indennità di turno.	€4.938,38
Indennità di reperibilità.	€
Indennità di condizioni di lavoro	€ 2.945,80
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€
Compenso per particolari responsabilità	€

Compenso per specifiche responsabilità	€ 20.333,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a 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	€ 422.834,38
Risorse variabili art.67 comma 5 lettera b CCNL 21/5/18	
TOTALE	€ 451.054,56

Finalità del compenso dipendenti CFP Clusone	Risorse assegnate
Indennità di turno.	€
Indennità di reperibilità.	€
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 ^a 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	€ 11.797,49
Risorse variabili art.67 comma 5 lettera b CCNL 21/5/18	
TOTALE	€ 11.797,49

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. 24 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 23 novembre 2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

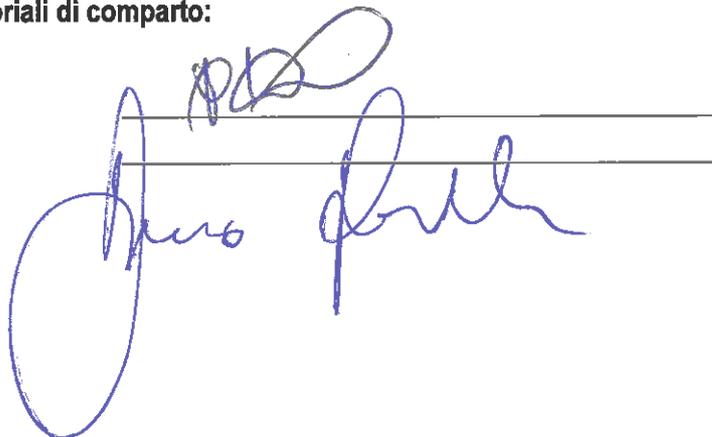
Maurizio Betelli

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL F.P. D'Aniello Fabio

CGIL F.P. Pusceddu Dino



ALLEGATO A
Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art.67 comma 1 CCNL 21/5/2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 comma 1 CCNL 21/5/2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito da ABF, con atto del Direttore Generale n. 153 del 18/4/2021 ;
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.;
 - 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.68 del CCNL del 21/5/2018)
 - d) i differenziali tra costo delle progressioni storiche ed il costo delle progressioni come da calcolo del CCNL 21/5/2018 verranno integrate nel fondo salario accessorio del 2021.

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.67 CCNL 21/5/2018. ANNO 2019	€ 956.327,79
1.b	Risorse derivanti dalla riduzione del fondo del personale EX ARIFL 20	€ 9.535,87
1.c	Risorse derivanti dalla riduzione del fondo del personale EX ARIFL 21	€ 7.952,87
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 973.816,53
	RIDUZIONE RISORSE ACCORDO DEL _____(12MESE)	€ -61.002,39
	TOTALE RISORSE STABILI AL NETTO DELLA RIDUZIONE	€ 912.814,14
	RIPROPORZIONAMENTO RISORSE SU 8/12	€ 608.542,76
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 variabili art.67 comma 5 lettera b CCNL 21/5/18	€
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).	€
	TOTALE RISORSE VARIABILI	

3	Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ 0
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 (<i>art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i>).	€ 0
	TOTALE SOMME NON UTILIZZATE	€ 0

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.67, CCNL 21/5/2018.anno 2019	€55.420,70
1.b	Riduzione delle risorse per il personale cessato anno 2020	€ 9.535,87
1.c	Riduzione delle risorse per il personale cessato anno 2021	€ 7.952,87
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 37.931,96
	RIPROPORZIONAMENTO RISORSE SU 8/12	€ 25.287,97

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

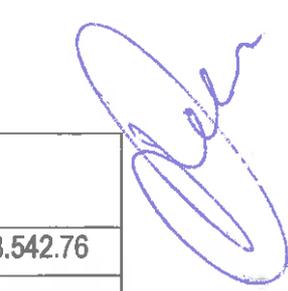
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ 0
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ 0
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ 0
2.e	Risorse variabili art.67 comma 5 lettera b CCNL 21/5/18	€ 0
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).	€ 0

3	Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ 0
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 (<i>art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i>).	€ 0
	TOTALE SOMME NON UTILIZZATE	€ 0

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	€ 608.542.76
Risorse Variabili	€ 0
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 0


TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004

€608.542,76

FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI CFP CLUSONE – EX ARIFL

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Risorse Stabili	€25.287,97
Risorse Variabili	€ 0
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 0
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€25.287,97

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 **specificata 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 2021 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 complessivo di € 87.053,11(ABF) e di € 1.695,08(CLUSONE) per 8/12

ART. 3

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

1. Ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018, 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 progressione 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 **€ 70.438,07 per 8/12**

PROGRESSIONI ORIZZONTALI DIPENDENTI CLUSONE EX ARIFL

Il costo delle progressioni orizzontali storiche per i dipendenti che attingono al fondo ABF EX ARIFL è di **€ 11.794,47 per 8/12**

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:

€ 451.054,56 ABF
€ 11.797,49 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