



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021

Successivo al CCNL Funzioni Locali

del 21 maggio 2018

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA"

SOTTOSCRITTO IN DATA

19/12/2019



TITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI

Premesso che:

- l'azienda speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa" in data 13 dicembre 2019 ha sottoscritto l'ipotesi della contrattazione decentrata per il triennio 2019-2021
- in data 16 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere condizionato al parere del revisore deliberando la sua applicazione se il parere del revisore risultasse positivo
- in data 18 dicembre 2019 è pervenuto il parere favorevole da parte del Revisore alla sua applicazione

tutto ciò premesso

la delegazione trattante, parte aziendale, composta dal Direttore Azienda Dr. Barbara Vertemati in qualità di presidente e la sig.ra Patrizia Zorloni in qualità di membro si sono incontrate con le R.S.U. aziendali rappresentate da Caterina Alagia e da Paola Sidoti per firmare il contratto collettivo integrativo in data odierna, 19 dicembre 2019.

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata dell'accordo

1. Il presente contratto collettivo integrativo è formulato ai sensi dell'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali siglato in data 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa", inquadrato nelle categorie B,C,D, assunto con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato, tempo pieno o parziale ed ha per oggetto la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, in applicazione al CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018;
2. Lo stesso avrà giuridicamente durata triennale, a partire dall'anno 2019, ai fini della piena attuazione del CCNL 21/5/2018. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di Legge e di Contratto Nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei precedenti contratti collettivi integrativi (2015/2017 e 2018).

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.



3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 5 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 – Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa" è composta secondo l'atto adottato dal Consiglio di Amministrazione n. 8 del 19/12/2018 dal Direttore Azienda e dalla Responsabile Amministrativa del Personale.
2. La delegazione sindacale è composta dalla R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali territoriali di categoria firmataria del CCNL di comparto.

Art. 4 – Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 è di esclusiva competenza dell'Azienda, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con determinazione dirigenziale n. 154/2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art.67, per un totale di **€ 64.278,520** come di seguito dettagliato:

PARTE FISSA		
RISORSE STABILI FISSE		
Art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017 soggetto a limite	€ 55.847,51
Art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018	Incremento pari ad € 83,20 per unità in servizio alla data del 31 dicembre 2015 (19 dipendenti)	€ 1.580,80
Art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018	Incremento differenziale progressioni economiche ai sensi dell'art. 64	€ 301,60
TOTALE RISORSE STABILI		€ 57.729,910



RISORSE STABILI VARIABILI		
Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018	Somme non utilizzate nell'esercizio precedente	€ 103,220
Art. 67 comma 3 lettera E) CCNL 21/05/2018	Risparmi straordinari accertati a consuntivo	€ 6.445,390
TOTALE GENERALE FONDO DESTINABILE		€ 64.278.520

ART. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Fermo restando che l'utilizzo relativo all'anno 2019 è definito con il presente contratto nella tabella che segue, per gli anni 2020 e 2021 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa saranno ripartite annualmente tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Azienda e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale esprime per iscritto il proprio parere entro 10 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Azienda un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nell'art. 2, del presente contratto integrativo.

2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità e degli altri istituti contrattuali come da prospetto allegato.

3. La restante quota del fondo e le eventuali economie di parte stabile di anni precedenti, vengono utilizzate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale come dal prospetto allegato. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della Performance. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

4. A partire dall'anno 2019, in conformità agli indirizzi forniti dall'Azienda, le risorse decentrate disponibili verranno calcolate ad anno formativo/scolastico in modo di adeguare la performance all'assegnazione degli ordini di servizio e agli obiettivi ad essi abbinati.

Pertanto il **fondo anno 2019** osserverà la seguente ripartizione e verrà pagato in due periodi separati: entro il 31 GENNAIO 2020 le somme relative al periodo gennaio/agosto 2019, a carico del bilancio 2019, con le modalità previste dal precedente CCDI 2018, mentre il pagamento relativo al periodo settembre/dicembre 2019 verrà posticipato all'anno 2020 in quanto oggetto del nuovo sistema di valutazione che considera l'anno formativo/scolastico e non l'anno solare. L'erogazione delle somme del nuovo sistema di performance saranno corrisposte entro la fine dell'anno 2020, compatibilmente con le risorse disponibili. Le valutazioni dovranno concludersi entro la fine del mese di settembre 2020 e la corresponsione della parte premiante dovrà avvenire entro il mese di dicembre 2020. Le medesime modalità saranno osservate per tutta la durata del contratto.

Di seguito il dettaglio di quanto sopra indicato:

periodo gennaio – agosto: verranno assegnate le risorse destinate alla performance e alle indennità contrattuali nella stessa modalità di erogazione dell'anno 2018 approvate con l'accordo ponte così quantificate: l'importo complessivo di Euro **22.815,952**, viene ripartito, come previsto dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- a) Euro **13.262,167** per i premi correlati alla performance organizzativa (valutazione aziendale) nella misura del 70% da destinare al personale non dirigente sulla base del vigente sistema di valutazione;
- b) Euro **5.683,786** per i premi correlati alla performance individuale (valutazione individuale) nella misura del 30%; per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente si fa riferimento ai criteri definiti dagli artt. 19 e 20 del presente contratto integrativo;
- c) Euro **3.870,00** per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;

periodo settembre – dicembre: verranno assegnate le risorse destinate alla performance e alle indennità contrattuali così quantificate: l'importo complessivo di Euro **11.407,976**, verrà ripartito come previsto dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- a) Euro **5.794,583** per i premi correlati alla performance organizzativa (valutazione aziendale) nella misura del 70% da destinare al personale non dirigente sulla base del vigente sistema di valutazione;
- b) Euro **2.483,393** per i premi correlati alla performance individuale (valutazione individuale) nella misura del 30%; per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente si fa riferimento ai criteri definiti dagli artt. 19 e 20 del presente contratto integrativo;
- c) Euro **3.130,00** per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo come da tabella allegata;
- d) Euro **492,50** secondo le discipline di cui all'art. 70-bis, "indennità condizioni di lavoro" riconoscendo l'indennità per l'attività disagiate svolte dal personale dei Servizi per il Lavoro nella misura di € 1,00 giornaliera e l'indennità maneggio valori per il personale che svolge attività di cassa nei giorni di apertura del ristorante didattico nella misura di € 1,00 al dì per i giorni di apertura dello stesso.

Utilizzo Fondo risorse decentrate (Articolo 68, CCNL 2016 – 2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	gennaio agosto 2019	settembre dicembre 2019
a) ART. 68 C.1 fondo per progressioni economiche pregresse	€3.559,120	€ 2.224,450

b) ART. 68 C.1 fondo per progressioni economiche: Incremento differenziale progressioni economiche ai sensi dell'art. 64	€ 201,067	€ 100,533
c) ART. 68 C.1 fondo per progressioni economiche di nuova istituzione con decorrenza gennaio 2019	€ 3.292,22	€ 1.646,11
d) indennità di comparto	€ 7.969,340	€ 4.010,260
e) ART.4 C.3 - indennità di comparto cat. B1	€ 86,080	€ 43,040
f) ART. 68 C.2 lett. c) indennità di cui all'art. 70 -bis (condizioni di lavoro)	-	€ 492,500
g) ART. 37 - lettera e - indennità di docenza	€ 4.288,195	€ 2.141,677
TOTALE utilizzati vincolati	€19.396,022	€ 10.658,570

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	gennaio agosto 2019	settembre dicembre 2019
a) performance organizzativa	€ 13.262.167	€ 5.794,583
b) performance individuale	€ 5.683,786	€ 2.483,393
c) ART. 68 C.2 lett. J (fondo per progressioni economiche anno 2019)	€ 3.292,220	€ 1.646,110
d) art. 70- bis - indennità condizioni di lavoro (servizi al lavoro e ausiliarie e maneggio valori per ristorante)	€	€ 492,500
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	€ 3.870,00	€ 1.966,670
TOTALE utilizzati vincolati	€ 22.815,952	€ 11.407,976



TITOLO IV: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE - art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018

ART. 8 – Performance organizzativa (valutazione aziendale)

Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti relativi all'Azienda; in particolare per performance organizzativa si intende la quota parte della produttività determinata dal raggiungimento degli obiettivi prefissati alla Direzione.

ART. 9 – Performance individuale (valutazione individuale)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti relativi dall'Azienda; in particolare per performance individuale si intende la quota determinata dalle risultanze della scheda di valutazione del personale. La valutazione della performance è di competenza del Direttore Azienda. Il Direttore può essere coadiuvato dai Responsabili dei Servizi, nella valutazione dei lavoratori.
2. Partecipano all'assegnazione della performance individuale i lavoratori che hanno prestato un numero di ore di servizio nell'anno di riferimento pari o superiore a 400. Tale valore sarà proporzionalmente suddiviso nei due periodi di assegnazione delle risorse e riparametrato per i contratti part-time.

Le ore di servizio prese in considerazione riguardano solo le ore di lavoro ordinarie decurtate dalle assenze a giornata intera per malattia e permessi, esclusi i permessi di cui all'art. 33 del vigente CCNL.

Nel computo delle ore non vengono considerate le prestazioni straordinarie.

ART. 10 – Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art.9, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è nella misura del 10% del personale dipendente

In caso di parità nei punteggi si terrà conto della maggior esperienza nell'ente e in caso di ulteriore parità del dipendente maggior esperienza nella pubblica amministrazione.

ART. 11 - Specifiche Responsabilità e altre indennità di cui all'art. 70

Le risorse destinate alle indennità di cui all'art. 70 del CCNL FUNZIONI LOCALI sono assegnate con il medesimo criterio dell'anno 2018 per il periodo gennaio –agosto 2019 e pertanto l'importo di € 5.805,00 viene riparametrato su otto mesi. Per il periodo settembre - dicembre 2019 le specifiche responsabilità saranno assegnate con le nuove modalità di affidamento.



Con atto formale dell'azienda (ordine di servizio) sulla base di specifiche responsabilità connesse a precise mansioni assegnate. Il valore individuato per il periodo settembre-dicembre 2019 risulta essere pari ad € 1.966,667 come si evince dalla tabella. Le funzioni possono essere interscambiabili in base a quanto assegnato annualmente nell'ordine di servizio.

Nel caso in cui il costo effettivo dovesse risultare inferiore a quello massimo preventivato le parti concordano di destinare tali risparmi nella seguente misura: 70% alla performance organizzativa e 30% alla performance individuale.

TITOLO V: CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ART. 16 C.C.N.L. 21/05/2018)

ART. 12 – Assegnazione Progressioni Economiche

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 D.Lgs n.150/2009).
3. Le parti annualmente, in sede di accordo annuale, destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.

A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

- a) Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di 36 mesi nella posizione economica di livello raggiunta.



- b) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione; oppure coloro che hanno subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio; qualora un dipendente non abbia ottenuto alcuna valutazione in uno degli anni dell'ultimo triennio, ad esempio perché sia rientrato in servizio dopo un'aspettativa, si considera la valutazione di tale anno pari a zero ai fini della verifica del requisito di cui al presente comma.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.
- b) La valutazione e la formazione delle due conseguenti graduatorie di ente (una per i D) ed una per le restanti categorie (C, B3, B1) sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:
- media aritmetica del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance individuale fino ad un massimo di 70 punti;
 - esperienza acquisita misurata dal numero di anni di permanenza in servizio a tempo indeterminato maturata in Enti Pubblici fino ad un massimo di 30 punti così articolati:
 - 1- attribuzione di 1 punto per ogni anno nella categoria giuridica di appartenenza,
 - 2- attribuzione di 0,5 punti per ogni anno di servizio.
- N.B. le frazioni di anno superiori a 6 mesi (6 mesi e 1 giorno) sono considerati anno intero, inferiori o pari a 6 mesi non vengono considerati.
- c) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, che posseggano i requisiti di cui al precedente capoverso.
- d) In caso di parità si terrà conto dell'esperienza maturata nell'ente nella categoria e livello economico di appartenenza; in caso di ulteriore parità prevorrà il dipendente con maggior età anagrafica.

Numero di Progressioni orizzontali

Le parti concordano di definire il seguente numero di passaggi:

anno 2019 con decorrenza 1 gennaio

graduatoria di C, B1, B3, A: 2 passaggi

graduatoria di D: 3 passaggi

anno 2020 con decorrenza 1 settembre

graduatoria di C, B1, B3, A: 1 passaggio

graduatoria di D: 2 passaggi

anno 2021 con decorrenza 1 settembre

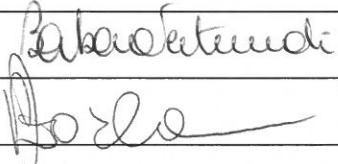
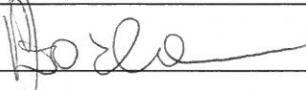
graduatoria di D: 1 passaggio

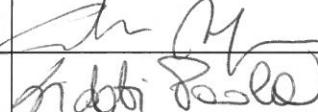


N.B. nel caso in cui il costo effettivo dovesse risultare inferiore a quello massimo preventivato le parti concordano di destinare tali risparmi nella seguente misura: 70% alla performance collettiva e 30% alla performance individuale.

SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA"

Il giorno 19 dicembre presso la sede dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa", le parti negoziali sottoscrivono il presente contratto integrativo collettivo:

AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA" – Delegazione parte pubblica	Nelle persone di
BARBARA VERTEMATI – Presidente della delegazione trattante	
PATRIZIA ZORLONI – Membro della delegazione trattante	

R.S.U. aziendale	Nelle persone di
Caterina Alagia - dipendente	
Paola Sidoti - dipendente	

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI	Nelle persone di
CGIL FUNZIONE PUBBLICA	
CISL FUNZIONE PUBBLICA	
UIL FUNZIONE PUBBLICA	