



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023/2025

In attuazione del CCNL Funzioni Locali
del 16 novembre 2022

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA"

SOTTOSCRITTO IN DATA

11/12/2023

Roberto...
Paolo...
...
...



Premesso che:

in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;

in data 4 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto integrativo 2023-2025 dalla delegazione trattante, dalla RSU aziendale e dalla CGIL FUNZIONE PUBBLICA;

in data 6 dicembre 2023 è pervenuto il parere positivo del Revisore contabile e il Consiglio di Amministrazione ha espresso parere favorevole, delegando la Dirigente alla sottoscrizione;

tutto ciò premesso

la delegazione trattante, parte aziendale, composta dal Direttore dell'Azienda Sig.ra Barbara Vertemati in qualità di presidente e dalla Sig.ra Zaira Gariboldi in qualità di membro si sono incontrate con la R.S.U. aziendale rappresentata dalla Sig.ra Caterina Alagia e dalla Sig.ra Paola Sidoti e con il Segretario generale della Fp Cgil Monza e Brianza, Sig.ra Tania Goldonetto per firmare il contratto collettivo integrativo in data odierna, **11 dicembre 2023**.

TITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI

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 16/11/2022 e si applica a tutto il personale dipendente, non dirigente, dell'Azienda Speciale di Formazione "Scuola Paolo Borsa", assunto con contratto di lavoro subordinato, sia a tempo indeterminato che determinato, tempo pieno o parziale.

2. Lo stesso avrà giuridicamente durata triennale, per il periodo dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025** ai fini della piena attuazione del CCNL 16/11/2022. 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.

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 che 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.

Barbara Vertemati
Zaira Gariboldi
Caterina Alagia
Paola Sidoti
Tania Goldonetto



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 dell'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. 79 e 80 del CCNL 16/11/2022 è di esclusiva competenza dell'Azienda, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2.Con determinazione dirigenziale n. 149/2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per un totale di € **81.993,043** come di seguito dettagliato:

COSTITUZIONE FONDO 2023	Annualità 2023
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' CCNL 22/01/2004 ART. 31 COMMA 2	
ART. 67 totale fondo consolidato anno 2017	55.847,510
ART. 32 c 7 ccnl 2004 aumento 0,20%	
ART. 67 COMMA A) INCREMENTO PARI AD € 83,20 PER UNITA' IN SERVIZIO AL 31-12-2015 (19)	1.580,800
Art. 67 c. 2 leff. b) - CCNL 21.05.2018 Fondo differenziali Progressioni orizzontali	
P.E.O. B2-B4	62,140
P.E.O. C1- C4	82,420
P.E.O. D1-D3	157,040
ART. 67 COMMA 2 B) INCREMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI	301,600
RIA PERSONALE CESSATO NEL 2020	1.042,210
CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2022	58.772,120
Differenziali PEO CCNL 16 novembre 2022 (vedi tabella allegata)	427,700
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018	2.619,500
Art 79 comma 1 BIS CCNL 16/11/2022 Incrementi differenziali PEO B3 e D3 dal 1/04/2023	1.730,617
Totale incrementi da CCNL 16 novembre 2022	4.777,817
TOTALE RISORSE STABILI	63.549,937
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	6.660,217
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	56.889,720
RISORSE VARIABILI	
RIA PERSONALE CESSATO NEL 2022 - QUOTA VARIABILE	
TOTALE RISORSE VARIABILI	-
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2021	2.619,500
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2022	2.619,500
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 arretrati ANNO 2022	1.510,658
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 competenza ANNO 2023	1.510,658
ART. 67 COMMA 3 LETTERA E) risparmi straordinari accertati a consuntivo	11.225,000
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile) ANNO 2022 (sett-dic)	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	19.485,316
TOTALE GENERALE SOGGETTO A LIMITE	56.889,720
riduzione per rispetto limite art. 23 comma 2 d.lgs 75 2017	1.042,210
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2023 DESTINABILE	81.993,043

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'P. Borsari' and 'Scuola Paolo Borsa'.



ART. 5 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Fermo restando che l'utilizzo relativo all'anno 2023 è definito con il presente contratto nella tabella che segue, per gli anni 2024 e 2025 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa saranno ripartite annualmente tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, del CCNL 16/11/2022. 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 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 sono calcolate ad anno formativo/scolastico in modo da adeguare la performance all'assegnazione degli ordini di servizio e agli obiettivi ad essi abbinati.

La corresponsione della parte premiante avviene, come nel CCDI precedente entro il mese di dicembre, in seguito al processo di valutazione. Le medesime modalità saranno osservate per tutta la durata del contratto.

Handwritten signatures:
- *Paolo Borsari*
- *Scuola Paolo Borsari*



DESTINAZIONE FONDO 2023	PREVISIONE
ISTITUTI FISSI E CONTINUATIVI FINANZIATI DA RISORSE STABILI	
ART.17 CCNL 1/04/1999, comma 2, lett. c) Posizioni Organizzative	
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali pregresse	10.850,063
differenziali b3/b1 dal 01/04/2023	1.730,617
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 progressioni economiche anno 2023 dal 1° gennaio	11.155,556
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	10.121,555
ART.33 CCNL 22/01/2004 Indennità di Comparto B1 Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità accessoria art.70-septies.	188,300
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 indennità di cui all'art. 70-bis (condizioni di lavoro) da settembre 2019	430,000
ART.37 CCNL 6/09/1995, lettera e) Docenza	4.977,340
TOTALE	39.453,431
importo da erogare (A DISPOSIZIONE)	42.539,612
ALTRI ISTITUTI FINANZIATI DA RISORSE STABILI	
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 indennità di cui all'art. 70-quinques (Specifiche Responsabilità)	7.000,000
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 indennità di cui all'art. 70-quinques (nuove Specifiche Responsabilità)	
a disposizione per performance	35.539,612
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa. (70%)	24.877,729
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale. (30%)	10.661,884
TOTALE	42.539,612
TOTALE DESTINAZIONE	81.993,043

TITOLO IV: CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE - art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16/11/2022

ART. 6 – Performance organizzativa (valutazione aziendale)

1. 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. 7 – 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 e dal Responsabile del Personale.

2. Partecipano all'assegnazione della performance individuale i lavoratori che abbiano prestato un numero di ore di servizio nell'anno di riferimento pari o superiore a 400. Tale valore è 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 Legge 104, donazione sangue, lutto e assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art.50 CCNL 16/11/2022).

Nel computo delle ore non vengono considerate le prestazioni straordinarie.

Handwritten signature: Zeno Perkin



ART. 8 – Differenziazione del premio individuale

1. 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. 9 - Specifiche Responsabilità

1. Le risorse destinate alle indennità di cui all'art. 84 del CCNL FUNZIONI LOCALI sono assegnate con atto formale dell'azienda (ordine di servizio) sulla base di specifiche responsabilità connesse a precise mansioni assegnate e possono essere erogate anche mensilmente.

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.

ART. 10 – Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alle indennità di cui all'art. 84-bis che comportino rischio e/o disagio sono assegnate al personale ausiliario e sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'importo viene determinato in **€ 1,20 giornaliero** con la seguente modalità: 1,20 per un orario superiore uguale alle 4 ore; 0,60 per un orario inferiore alle 4 ore. Tale indennità sarà corrisposta con decorrenza **1/01/2024**.

TITOLO V: CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (ART. 14 C.C.N.L. 16/11/2022)

ART. 11 – Differenziale stipendiale - Assegnazione Progressioni Economiche

Principi e finanziamento

1. Il differenziale stipendiale nell'area può essere effettuato, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata o all'effettiva assunzione. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al

Blentend
Luca Pedoli
Luca Pedoli
Zeno Pauli



dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

3. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle tre aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione).

4. Il costo dei differenziali stipendiali complessivamente intese non potrà comunque superare il 35% delle risorse stabili del fondo.

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La valutazione selettiva per il riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione: **peso attribuito 80%.**

Ai fini del calcolo della media viene preso in considerazione il massimo attribuibile in via ordinaria stabilito in **103** punti.

La media triennale del punteggio attribuito sulla base della valutazione viene conseguentemente parametrato al **80%**.

2) esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi.

Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione: **peso attribuito 10%**. Conseguentemente il punteggio attribuito terrà conto complessivamente della seguente graduazione:

- Da 2 a 4 anni: punti 8
- Da 5 a 10 anni: punti 9
- Oltre 10 anni: punti 10

3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi: le parti concordano, in assenza di oggettiva valutazione di tali criteri, di basarsi sulla valutazione degli ultimi tre anni pesando il 20% della valutazione e attribuendo al 20% dell'esito della valutazione un peso pari al 10%.

*Alcuni
G. C. Rossi
D. P. B.*



4) punteggio aggiuntivo pari al 3% per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni.

5) La scala parametrica ai fini del punteggio da attribuire è definita su base centesimale e pertanto la somma dei punteggi dei punti sopra menzionati costituisce il punteggio finale individuale ai fini della predisposizione delle relative graduatorie.

2. In sede di contrattazione Integrativa possono essere, inoltre, definiti i criteri di spareggio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinanti in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. A parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità: maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche.

3. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

4. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione.

5. Con riferimento all'anno 2023 le parti concordano di attivare otto "differenziali stipendiali" con riguardo all'Area dei Funzionari ed elevare la qualificazione.

6. Sono esclusi dal computo del periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza.

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.

Roberto Bole
Roberto Bole
Anna Pankse



SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023-2025 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AZIENDA SPECIALE DI FORMAZIONE "SCUOLA PAOLO BORSA"

Il giorno 11 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	<i>Barbara Vertemati</i>
Zaira Gariboldi – Membro della delegazione trattante	<i>Zaira Gariboldi</i>

R.S.U. aziendale	Nelle persone di
Caterina Alagia - dipendente	<i>Caterina Alagia</i>
Paola Sidoti - dipendente	<i>Paola Sidoti</i>

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI	Nelle persone di
CGIL FP - Tania Goldonetto	<i>Tania Goldonetto</i>
CISL FP	
UIL FP	
CSA FP	

