

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO
DEI DIPENDENTI DI FORMEZPA PER IL TRIENNIO
2016 - 2018

Le parti, preso atto:

- che il contratto di lavoro dei dipendenti di FormezPA è scaduto nel 2012;
- che da allora le vicende contrattuali hanno seguito le decisioni assunte dal Governo in ordine al blocco delle retribuzioni del personale del comparto pubblico;
- che la gestione commissariale, in concomitanza con l'apertura del confronto tra le parti per il rinnovo dei contratti pubblici, ha inoltrato al Dipartimento della Funzione Pubblica specifiche richieste di indirizzo per il rinnovo del contratto dei dipendenti di FormezPA;
- che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha trasmesso al Commissario Straordinario il proprio atto di indirizzo;
- che quest'ultimo consiste nell'atto di indirizzo dell'ARAN ai soggetti pubblici con l'indicazione che ne vengano desunte le parti che risultino compatibili con il rapporto di lavoro vigente nell'Istituto;
- che in previsione di una possibile intesa, le parti hanno concordato di avviare tavoli di confronto sui temi delle progressioni di carriera e sugli aspetti normativi del contratto di lavoro;
- che i tavoli hanno privilegiato il tema delle progressioni tenuto conto delle aspettative da parte del personale in ragione del lungo tempo trascorso dagli ultimi interventi in tale direzione;
- che per quanto attiene gli aspetti normativi, anche alla luce di quanto recepito nel rinnovo contrattuale dei lavoratori statali, si ritiene utile definire con il presente protocollo l'impegno delle parti a modificare e/o integrare, entro un termine dato, il contratto di lavoro indicandone percorsi e obiettivi;
- che relativamente agli aspetti economici, tenuto anche conto degli indirizzi contenuti nell'accordo Governo-Sindacati del 30 novembre 2016, è indispensabile avviare un percorso di perequazione retributiva che operi anche nei successivi rinnovi contrattuali;

convengono su quanto segue.

Aumenti retributivi

In applicazione degli indirizzi del DFP, lo stanziamento da destinare alle retribuzioni è calcolato sulla media di 85 euro lordi per dipendente, di cui il 20% da destinare agli interventi di perequazione.

Si stabilisce inoltre che:

- il valore della contingenza viene integrato nella retribuzione tabellare;
- il valore dell'attuale compenso incentivante viene integrato nella retribuzione tabellare, fermo restando il relativo istituto contrattuale che sarà rifinanziato allorquando ne ricorreranno le condizioni previo confronto con le OO.SS.;
- il valore del Super viene aggiornato di conseguenza;
- gli aumenti non inficiano la percezione da parte degli aventi diritto del bonus di 80 euro mensili introdotti dal D.L. n. 66/2014;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

- si darà luogo al riassorbimento degli assegni ad personam fino a concorrenza dell'incremento economico.

Gli aumenti in valore assoluto sono i seguenti che corrispondono ad un incremento reale del 3%:

	mensile	annuale
A.1	49,43	642,60
A.1/S	51,78	673,20
A.2	54,12	703,56
A.2/S	56,72	737,31
A.2/S2	59,31	771,07
B.1	59,35	771,53
B.1/S	62,67	814,74
B.2	66,83	868,76
B.2/S	70,95	922,31
B.2/S	75,07	975,87
C.1	80,29	1.043,77
C.1/S	85,90	1.116,67
C.2	90,11	1.171,43
C.2/S	96,31	1.251,98
C.2/SE	102,23	1.328,99
C.2/SE/S	106,25	1.381,19

In virtù di quanto sopra esposto la tabella retributiva, con decorrenza 1.1.2018, assume la seguente configurazione:

	retribuzione di profilo	livello super	totale mensile	totale annuale	par.
A.1	1.697,13		1.697,13	22.062,64	100
A.1/S	1.697,13	80,81	1.777,94	23.113,22	
A.2	1.869,11		1.869,11	24.298,47	110
A.2/S	1.869,11	89,14	1.958,25	25.457,24	
A.2/S2	1.869,11	178,27	2.047,39	26.616,02	
B.1	2.054,35		2.054,35	26.706,54	121
B.1/S	2.054,35	114,09	2.168,44	28.189,76	
B.2	2.294,91		2.294,91	29.833,78	135
B.2/S	2.294,91	141,43	2.436,34	31.672,36	
B.2/S	2.294,91	282,86	2.577,77	33.510,95	
C.1	2.767,60		2.767,60	35.978,77	163
C.1/S	2.767,60	192,53	2.960,13	38.481,63	
C.2	3.122,41		3.122,41	40.591,37	184
C.2/S	3.122,41	212,74	3.335,15	43.356,94	
C.2/SE	3.533,77		3.533,77	45.938,99	208
C.2/SE/S	3.533,77	137,87	3.671,63	47.731,24	

Relativamente agli arretrati, si opererà attraverso un unico assegno dato dalla somma di 1/3 dell'aumento per il 2016 con 2/3 dell'aumento per il 2017 (cfr. tabella allegata)

Quanto sopra verrà applicato ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato in servizio alla data di stipula del presente accordo.

La perequazione verrà attuata profilo per profilo attraverso l'erogazione a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data di stipula del presente accordo che non risultino percettori in alcuna misura dell'elemento retributivo individuale di un assegno mensile pari al valore dell'aumento contrattuale, naturalmente applicando gli opportuni correttivi onde evitare superamenti del valore minimo già percepito dagli altri dipendenti a titolo di

Alleanza

[Handwritten signatures and initials]

elemento retributivo individuale. In presenza di un assegno ad personam, l'assegno perequativo verrà dal primo prelevato fino a capienza.

Code contrattuali

Le parti si impegnano ad attivare, entro un mese dalla stipula della presente ipotesi di accordo, specifiche sessioni negoziali volte a ridefinire, ove occorra, gli istituti contrattuali di carattere normativo e normo-economico, nell'ottica di contemperare gli interessi e le legittime aspettative dei lavoratori con le esigenze di natura organizzativa e funzionale collegate ai compiti istituzionali cui il FormezPa è chiamato.

Le parti convengono che, nell'ambito delle sopra richiamate sessioni negoziali, debba essere riservata particolare attenzione alle seguenti materie: sistema di valutazione e sistema premiante, sistema indennitario, orario di lavoro, part-time, trasferta, permessi retribuiti, lavoro straordinario, misure volte a disincentivare eventuali elevati tassi di assenza, turnazioni e reperibilità, smart working.

Oltre a quanto le parti autonomamente decideranno di proporre in itinere, costituiranno inoltre oggetto di confronto le seguenti materie: formazione, diritto allo studio, tipologie di lavoro flessibile applicabili a FormezPa, ordinamento professionale, meccanismi e criteri che regolano le progressioni economiche e di carriera, contrattazione di secondo livello, ferie solidali, tutela per le donne vittime di violenza, unioni civili, adeguamento dell'organico che tenga conto, nelle relative procedure selettive, della valorizzazione di professionalità già impiegate nell'Istituto.

Progressioni di carriera

A stralcio delle code contrattuali, le parti condividono in via generale il lavoro del tavolo tecnico appositamente costituito per definire modalità e criteri per le progressioni orizzontali (promozione a profilo/livello economico superiore all'interno della stessa Area professionale) e verticali (promozione a profilo dell'Area professionale superiore). A tale riguardo concordano che si distingua tra meccanismi del tutto innovativi da individuare per il futuro e l'individuazione di un regime transitorio in grado di andare incontro alle aspettative del personale che ormai in massima parte, in considerazione della lunga anzianità di servizio, è in possesso da molto tempo dei requisiti contrattuali necessari per poter essere valutato. E' per altro opportuno mantenere criteri di valutazione diversi a seconda che si tratti di sviluppo all'interno della medesima area professionale ovvero di progressione tra una area professionale e quella superiore.

Con riferimento alle progressioni orizzontali - il cui avvio è da intendersi immediatamente operativo - viene stabilito che:

- il periodo di osservazione comprende gli anni dal 2013 al 2017;
- la data di maturazione del requisito viene fissata al 31/12/2017.

I macro criteri che saranno applicati alle progressioni orizzontali, unitamente ai relativi punteggi, sono i seguenti:

per l'attribuzione del profilo superiore

- anzianità nel profilo 20 punti (al netto di quella richiesta come requisito)
- presenza nel quinquennio 15 punti
- titoli 5 punti

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- prova 25 punti
- valutazioni annuali 15 punti
- commissione 20 punti

per il livello Super

- anzianità 25 punti (al netto di quella richiesta come requisito)
- presenza 25 punti
- valutazioni 20 punti
- commissione 30 punti

Con l'intento di fornire indirizzi alla Commissione – che sarà composta da tutti i dirigenti dell'Istituto - nel momento in cui questa andrà a definire le parcellizzazioni all'interno di ciascuno dei macro-criteri, le parti concordano:

- che la prova dovrà essere differenziata per area professionale;
- che alle valutazioni annuali delle prestazioni – delle quali sarà considerata la fascia valutativa - venga applicata una franchigia rispetto alla valutazione meno positiva nell'arco del quinquennio così che questa venga esclusa dalla media;
- che i criteri di computo della presenza saranno i medesimi utilizzati per la valutazione delle prestazioni;
- che la Commissione esprimerà la propria valutazione attraverso un breve colloquio sulle risultanze della prova (solo per la promozione al profilo superiore) e sull'approfondimento del curriculum e delle attività svolte;
- che il curriculum, che verrà aggiornato on line dai dipendenti, dovrà dare prioritariamente conto dell'attività svolta nel quinquennio di osservazione.

Circa le progressioni verticali, le parti convengono che queste siano attuabili solo in presenza di esigenze di organico espresse dall'Amministrazione in ragione di proprie esigenze organizzative. In tale ottica viene stabilito che, pur attuate contestualmente se ritenute utili e necessarie, il loro costo vada a gravare non sullo stanziamento delle progressioni bensì su quello per le politiche del personale. Per altro si concorda che gli ambiti di valutazione possano rimanere gli stessi benchè con pesi diversi e con elementi tesi maggiormente a valutare potenziale e capacità:

per le progressioni da A.2 a B.1

- anzianità nel profilo 15 punti (al netto di quella richiesta come requisito)
- presenza nel quinquennio 15 punti
- titoli 5 punti
- prova 25 punti
- valutazioni annuali 15 punti
- commissione 25 punti

per le progressioni da B.2 a C.1

- anzianità nel profilo 15 punti (al netto di quella richiesta come requisito)
- presenza nel quinquennio 10 punti
- titoli 10 punti
- prova 25 punti
- valutazioni annuali 15 punti
- commissione 25 punti

Anche per le progressioni verticali restano fermi il periodo di osservazione dal 2013 al 2017, la data di maturazione del requisito al 31/12/2017 e i criteri di considerazione delle valutazioni delle prestazioni.

[Vertical column of handwritten signatures]

[Handwritten initials/signatures on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

TABELLE RETRIBUTIVE

dal 1.1.2016 dal 1.1.2017 dal 1.1.2018

A.1	16,48	32,95	49,43
A.1/S	17,26	34,52	51,78
A.2	18,04	36,08	54,12
A.2/S	18,91	37,81	56,72
A.2/S2	19,77	39,54	59,31
B.1	19,78	39,57	59,35
B.1/S	20,89	41,78	62,67
B.2	22,28	44,55	66,83
B.2/S	23,65	47,30	70,95
B.2/S2	25,02	50,05	75,07
C.1	26,76	53,53	80,29
C.1/S	28,63	57,27	85,9
C.2	30,04	60,07	90,11
C.2/S	32,10	64,21	96,31
C.2/SE	34,08	68,15	102,23
C.2/SE/S	35,42	70,83	106,25

Il valore successivo assorbe il precente

precedente

gr

g

gr

gr

gr

gr

gr

gr

gr

Collins