



ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA AVELLINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2017

II PRESIDENTE

I DIPENDENTI

omissis

L'Ente ed i lavoratori interessati, regolarmente convocati, si sono riuniti alle ore **9.00** in data **20/03/2017** presso la Sede dell'ORDINE DEGLI INGEGNERI di Avellino per la stipula dell'ipotesi del **CCI 2017** che dovrà essere approvato dal Consiglio dell'Ordine;

VISTO il CCNL per il personale del comparto Enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2008/09, sottoscritto il 18 Febbraio 2009;

VISTA la legge 133/2008 segnatamente all'art. 67 che ridetermina le somme destinate alla contrattazione integrativa per l'anno 2009 e successivi;

VISTO l'art.20 della legge 23.12.1999 n.488;

VISTO quanto disposto dal CCNL 2006/2009 cd code contrattuali;

Visto il DPCM 2 Luglio 2009 ed in attesa dell'approvazione definitiva da parte della Corte dei Conti;

Considerate le eventuali ulteriori somme aggiuntive destinate al finanziamento della contrattazione integrativa di cui al citato DPCM 2 Luglio 2009;

FATTO salvo quanto disposto dall'art. 7 cpv 1 del CCNL biennio economico 2008/2009 che darà luogo ad una successiva e specifica integrazione al presente C.C.I.;

VISTO il decreto legislativo n° 78/2010 convertito in legge n° 122/2010;

VISTO l'accordo del 4 Febbraio 2011 inerente "l'intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti del CCNL nella "PA";

Considerata la vacanza contrattuale del CCNL di categoria;

Visto quanto disposto dal Dl 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche ed, in particolare, quanto previsto agli art. 9 e 18 comma2 e dal successivo D.Lgs. 78/2012 e successive modifiche ed integrazioni;

STIPULANO

contratto collettivo integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno **2017** nel testo allegato. Il presente contratto potrà essere oggetto di revisione nella eventualità di modifica dell'importo complessivo del fondo per il trattamento accessorio.

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° Gennaio **2017**– 31 Dicembre **2017**.

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo si applicano dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo altra specifica indicazione. Sulla base delle disposizioni di carattere generale, di cui all'art. 2 del CCNL 2006/2009, entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione del presente contratto, l'Ente applica gli istituti contrattuali che hanno carattere automatico e vincolato.

La contrattazione integrativa, con riferimento agli istituti contrattuali rimessi a tale livello, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

ART. 2 – VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'azienda e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Ente intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.

In tale contesto l'ordinamento del personale caratterizzato per aree professionali a spessore crescente, richiede processi formativi individuali coerenti con le risultanze periodiche della rilevazione delle competenze con particolare riferimento all'autovalutazione.

Gli interventi formativi si avvarranno delle più avanzate tecniche di formazione anche multimediale, con lo scopo di mettere a disposizione di un numero sempre più ampio di personale strumenti comunicazionali interattivi con l'obiettivo di alimentare una rete che possa porre le basi per realizzare un processo di esplicitazione delle conoscenze acquisite o possedute.

L'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità alle linee di indirizzo di cui all'art. 4, comma 3, lett. A del CCNL 16 Febbraio 1999 e così come dettagliatamente definito nell'art. 27 del CCNL 2006/2009.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCI.

ART. 3 – RELAZIONI SINDACALI

Per espressa decisione dei lavoratori, non si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con le modifiche ed integrazioni previste nel Titolo II del CCNL del 9 ottobre 2003.

ART. 4 – OBIETTIVI E STRUMENTI

Le parti riconoscono nelle forme di confronto sindacale individuate dalla contrattazione di comparto, lo strumento più efficace e significativo per affrontare e risolvere le problematiche connesse ai processi organizzativi ed allo sviluppo del capitale intellettuale, patrimonio essenziale per l'ottimale perseguimento degli obiettivi aziendali, per la crescita del ruolo sociale dell'Ente e per la realizzazione delle strategie come individuate nei vigenti documenti di programmazione.

In tale contesto, le parti si impegnano ad azionare strumenti di raffreddamento delle eventuali controversie nell'intento di evitare, se possibile, situazioni di conflittualità. A tal fine, il sistema del confronto preventivo, pur sempre nel rispetto dei ruoli delle parti, costituisce la metodologia privilegiata nell'ambito di relazioni sindacali trasparenti e costruttive.

ART. 5 – OBIETTIVI E FINALITA'

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL 2006/2009 (Tabella A), in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
 - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
 - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
3. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

ART. 6 – AREE E PROFILI PROFESSIONALI

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree **A** e **C**.
Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
2. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

ART. 7 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione, previsto dal CCNL 2006/2009, è riproposta, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

ART. 8- COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO DI ENTE

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 36 del CCNL 2006/2009, con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza è pari allo 0,16%.
2. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 12 del CCNL 2006/2009. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'art. 9, limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.
3. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4 CCNL 2006/2009.

SCHEDE SINOTTICA

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € **4.087,68** così come risulta determinato da conteggi agli atti ed è così costituito:

A)	Fondo storico (CCI 2004 per € 29.146,80 * 1/3) – 10% Legge 133/2008 art. 67 comma 5	€	3.344,97
B)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 5 CCNL 8 Maggio 2006 (+0,69% monte salario 2003)	€	345,00
C)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 36 CCNL 1° Ottobre 2007 (+0,16% monte salari 2005)	€	89,76
D)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 6 CCNL 8 Maggio 2006 (+€ 4,94 c.d. * 13 mensilità)	€	0
E)	Incremento Fondo ai sensi dell'art. 1 c 1 Contratto 18 Febbraio 2008 (+0,55% monte salario 2005)	€	308,55
Totale		€	4.087,68

Il fondo verrà così suddiviso:

Fondi di natura variabile:

A)	Fondo posizioni organizzative - Funzioni Vicarie	€	
B)	Fondo collettivo annuale di produttività ai sensi dell'art. 36 CCNL 2006/2009	€	
C)	Fondo Indennità di Ente – art. 6 CCNL 2008/2009	€	
D)	Fondo per compiti che comportano rischi	€	
E)	Fondo per progetti e sviluppo	€	4.087,68
F)	Compensi per competenze accessorie (straordinari)	€	
G)	Sviluppo professionale	€	
H)	Altri compensi a carattere indennitario	€	

Totale € 4.087,68

Eventuali residui del fondo destinati ai progetti (di cui alla lettera E del quadro sinottico) andranno riproporzionati ai progetti stessi di cui al successivo art. 14.

ART. 9 – FONDI DI PRODUZIONE BIMESTRALI

La gestione del fondo, legato ai risultati bimestrali di produzione, è riferito al personale in servizio alla data del 1 gennaio **2017**

Tale fondo verrà riadeguato all'inizio di ogni bimestre in relazione alle modifiche intervenute sulla consistenza del personale in servizio.

L'ammontare del fondo è definito ed erogato con cadenza bimestrale e corrisposto il secondo mese successivo a titolo di acconto.

Ai fini della corresponsione del fondo è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA CONCORDATA
C4 - C5	
C3	110
C1 - C2	
B	
A3	100

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, ovvero le assenze tutelate dalla legislazione vigente.

ART. 10 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti, di cui alla lettera B del quadro “Fondi di natura variabile”, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente.

Per l’anno **2017** non viene assegnata alcuna risorsa come compenso incentivante essendo il fondo destinato interamente all’attivazione dei progetti:

- Progetto n. 1: RECUPERO MOROSITA’ PREGRESSE; (Peso 40%) – Allegato A
- Progetto n. 2: COMPLETAMENTO SISTEMAZIONE ARCHIVI ED AGGIORNAMENTO INVENTARIO MOBILI; (Peso 40%) – Allegato B
- Progetto n. 3: IMPLEMENTAZIONE SISTEMA NUOVO SISTEMA DI CONTABILITA; (Peso 20%) – Allegato C

Nel caso della parziale o mancata realizzazione dei singoli obiettivi, la corresponsione dei compensi verrà commisurata secondo le seguenti percentuali:

Realizzazione	100%	intera corresponsione;
Realizzazione	80%	corresponsione pari al 80% dei compensi;
Realizzazione	70%	corresponsione pari al 70% dei compensi;
Realizzazione	50%	corresponsione pari al 60% dei compensi;
Al disotto del	50%	nessuna corresponsione.

ART. 11 – STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per la realizzazione degli obiettivi definiti, l’Ente, potrà disporre di un fondo- se costituito - per il finanziamento del maggior servizio prestato dai dipendenti.

Detto fondo costituisce il tetto massimo di finanziamento per l’utilizzo dello straordinario, senza possibilità di finanziamento a carico del corrispettivo fondo di produzione bimestrale.

ART. 12 – FONDO PER PROGETTI LOCALI - SVILUPPO SUPPORTO

Per l’anno **2017**, si prevede il conseguimento di livelli di efficienza interni tali da garantire elevati standard di qualità anche nell’erogazione del servizio agli iscritti.

Costituisce, pertanto, indispensabile presupposto la piena collaborazione dei dipendenti in talune attività considerate di particolare rilievo ed interesse per la piena operatività dell’Ente. Pertanto, le parti concordano nel definire, per l’accesso al relativo fondo, i seguenti

obiettivi da assegnare ai n 2 dipendenti proponendo i **tre** schemi di progetti così distinti e come da allegati A B C D:

Progetto n. 1: RECUPERO MOROSITA' PREGRESSE;

Progetto n. 2: COMPLETAMENTO SISTEMAZIONE ARCHIVI ED
AGGIORNAMENTO INVENTARIO MOBILI;

Progetto n. 3: IMPLEMENTAZIONE SISTEMA NUOVO SISTEMA DI
CONTABILITA';

ART. 13 - COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. '99, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori/Cassa cambio effettuati allo sportello esterno	€	155,00 mensili
Maneggio valori Cassiere Principale	€	////////////////////
Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione per Ufficio)	€	////////////////////

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili nell'ambito della stessa giornata; sono cumulabili con il compenso previsto nell'art. 16 del presente C.C.I.

ART. 14 – BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE.

A mente dell'art. 27 CCNL del 14/2/2001 che disciplina la concessione di benefici di natura assistenziali e prestiti ai dipendenti, l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Avellino riconosce al proprio personale dipendente, la corresponsione di prestiti - su richiesta motivate del dipendente e previa deliberazione del Consiglio dell'Ordine - se la somma da elargire sia stata preventivamente e regolarmente iscritta nel bilancio di previsione nell'esercizio finanziario competente e sia contenuta nel limite dell'1% della spesa prevista per il personale iscritta nello stesso bilancio.

Le somme erogate possono essere restituite entro il termine di mesi 36 dalla sua erogazione comprensiva degli interessi calcolati al saggio dell'interesse legale vigente al momento della corresponsione.

ART. 15 – CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO E COEFFICIENTE INDIVIDUALI

Il Presidente dell'Ordine in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base dei seguenti coefficienti di:

- coefficiente di partecipazione 80 – 100
- Coefficiente individuale 100 - 130

ARTICOLO 16 -Valutazione e misurazione dell'azione amministrativa e dei servizi erogati

Lo sviluppo di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance costituisce una condizione fondamentale di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa anche in termini di corrispondenza dei servizi erogati alla domanda ed al grado di soddisfazione dell'utenza.

2. In tale quadro di riferimento le parti concordano, sull'esigenza di individuare un sistema di performance dell'Ente che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza secondo quanto previsto dai vigenti CCNL.

3. Per il **2017** le azioni che l'Ente intende realizzare sono volte alla promozione della trasparenza dei risultati, attraverso:

- l'impostazione di un sistema di qualità che misuri e tenda a migliorare i livelli di servizio delle prestazioni ma che sia anche idoneo a valutare il grado di soddisfazione e di percezione del servizio reso;
- la definizione di un modello per la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti

ARTICOLO 17 – Quanto non precisato nel presente accordo in materia di obblighi del dipendente e sanzioni, codice disciplinare, si rinvia al CCNL in vigore.

ARTICOLO 18 - Ripartizione del Fondo anno 2017

Per l'anno **2017**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 CCNL 23/07/2012, in relazione alla somma prevista ed impegnata di **€ 4.087,68** si conviene che tale somma sia liquidata in acconto della misura del 60% della somma spettante in due rate bimestrali nei mesi di **Aprile 2016** e **Luglio 2017**, ed il saldo sarà erogato nel mese di **Gennaio 2018**, previa verifica degli obiettivi raggiunti e con relazione, all'uopo predisposta dal Presidente sul conseguimento degli obiettivi definiti.

Avellino, li 20/03/2017

In rappresentanza dell'Ente

I dipendenti

omissis

ALLEGATO A:

SCHEMA PROGETTO N. 01: RECUPERO MOROSITA' PREGRESSE;

Incaricato: *omissis*

Inizio del progetto: dal 01/03/2017 al 31/12/2017
peso 50%

Il progetto è finalizzato al recupero coattivo di risorse che non vengono incassate alle scadenze previste. Tale progetto si sviluppa nel modo seguente:

- a) Individuare tutti gli iscritti morosi;
- b) Quantificare l'esposizione debitoria di ognuno;
- c) Predisposizione di lettere di recupero;
- d) Verificare i pagamenti che ne derivano a seguito della notifica della morosità, ed in caso di mancato pagamento, viene segnalata l'inadempienza al Consiglio disciplinare Territoriale che provvederà ad attivare l'iter di recupero;

Con l'attivazione di questo progetto si mira ad eliminare quelle sacche di evasione che sottraggono risorse al buon funzionamento dell'Ordine.

RISULTATI E IMPEGNO: Il risultato comprende:

- Recupero in tempi brevi di risorse;

ASPETTI E BENEFICI ECONOMICI: L'attività contabile/amministrativa investita in questo progetto consentirà sicuramente di avere a disposizione più risorse da investire in varie direzioni.

Il raggiungimento degli obiettivi di cui al progetto allegato "A" comporterà l'erogazione di un importo annuo pari ad € **2.043,84 lordi**.

ALLEGATO B:

SCHEMA PER PROGETTO N. 2: COMPLETAMENTO SISTEMAZIONE ARCHIVI ED AGGIORNAMENTO INVENTARIO MOBILI;

Incaricato: *omissis*

Inizio del progetto: dal 01/03/2017 al 31/12/2017
peso 40%

Il progetto, già iniziato lo scorso anno, dovrà continuare nella stessa direzione, e portare a completamento tutte quelle tematiche individuate e non ancora completate, quali:

- Informazioni all'iscritto in materia di Regolamento sulla Formazione Continua;
- Modalità di recupero quote pregresse non incassate;
- Aggiornamenti su Corsi di Prevenzione Incendi;
- Aggiornamenti obbligatori vari previsti dalla normativa vigente.

L'obiettivo è consolidare lo standard dei servizi migliorandone la qualità;

RISULTATO E IMPEGNO: Il risultato comprende:

- Accrescimento professionale tramite sviluppo di nuove competenze e flessibilità
- Valorizzazione delle professionalità interne;

VANTAGGI PER GLI ISCRITTI: La valorizzazione della conoscenza acquisita dal personale dipendenti presenti all'interno dell'Ordine rappresenta per gli iscritti la garanzia del mantenimento dall'alto standard qualitativo raggiunto e riconosciuto all'Ufficio di Segreteria:

Il raggiungimento degli obiettivi di cui al progetto allegato "B" comporterà l'erogazione di un importo annuo pari ad € **1.623,72 lordi**.

ALLEGATO C:

SCHEMA PER PROGETTO N. 3: IMPLEMENTAZIONE DEL SITO ISTUZIONALE AI FINI DELLA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Incaricato: *omissis*

Inizio del progetto: dal 01/03/2017 al 31/12/2017
peso 10%

Il progetto consiste nell'impiegare una risorsa interna (omissis) che dovrà interagire ed essere di supporto al responsabile dell'anticorruzione al fine della corretta gestione delle informazioni da inserirsi sul sito istituzionale.

RISULTATI E IMPEGNO: Il risultato comprende:

- Accrescimento professionale tramite sviluppo di nuove competenze;

Il raggiungimento degli obiettivi di cui al progetto allegato "C" comporterà l'erogazione di un importo annuo pari ad € **420,12 lordi**.