

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Via Giovanni Giolitti, 1 – 10123 Torino – Tel. 011.562.24.68 – Fax 011.562.13.96

ordine.ingegneri@ording.torino.it - ordine.torino@ingpec.eu - www.ording.torino.it

Cod. Fisc. 80089290011

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, PER L'ANNO 2014,
RELATIVO AL PERSONALE DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI TORINO, INQUADRATO NELLE CATEGORIE CONTRATTUALI
"A", "B" E "C", PREVISTE DAL C.C.N.L. PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMPARTO DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI.**

Il giorno 20 marzo 2015, alle ore 11.00, la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, composta dal Presidente ing. Remo Giulio Vaudano, dal Consigliere Segretario ing. Raffaele De Donno e dal Tesoriere ing. Donatella Selvestrel

e

la RSU di sede rappresentata dalla sig.ra Gesua Calandra, sig. Alberto Loi Carta, sig.ra Cristina Rappo,

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate da

- Gabriele GILOTTO: CGIL - FP
- Bruno DELLA CALCE: CISL - FP

si sono incontrate presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, via Giovanni Giolitti 1, e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Le parti

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1

PREMESSE

Le Parti convenute hanno proseguito la discussione sulla base di una ipotesi di accordo, opportunamente predisposta ed integrata dalla Parte Datoriale, rispetto alle ipotesi esaminate in occasione dei precedenti incontri.

ART. 2

PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

1. il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo deve intendersi sottoscritto dalle Parti trattanti e, pertanto, immediatamente efficace, quando si verificheranno le seguenti condizioni:
 - sia sottoscritto dalla RSU;
 - sia sottoscritto dai Rappresentanti Sindacali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e partecipanti alle trattative;
 - sia sottoscritto dai Rappresentanti della Delegazione di Parte Pubblica, partecipanti alle trattative, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, dopo avere acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

2. In tale quadro, gli articoli successivi in cui si articola il presente documento assumono, dal momento della apposizione della sigla su tutta la parte concordata, valore di Pre - Contratto tra le Parti, unitamente a tutti gli allegati connessi e facenti parte integrante dell'Accordo.

ART. 3

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino (di seguito denominato Ente), con rapporto di lavoro subordinato inquadrato nelle Categorie contrattuali "A", "B" e "C" previste dal C.C.N.L. per il personale non dirigente del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, fatte salve le clausole che prevedono una diversa disciplina.
2. Esso si riferisce al periodo 01.01.2014÷31.12.2014 ed assorbe, con integrazioni e/o modifiche, tutti gli adempimenti a cui ha già ottemperato l'Ente per il predetto personale, fatto salvo l'obbligo, per l'Ente medesimo, di applicare, per quanto non previsto nel presente Contratto integrativo tutti gli Istituti a carattere normativo e/o economico che dovessero essere oggetto del prossimo C.C.N.L. relativo all'anno 2009.

ART. 4

TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01.01.2014 e scadranno il 31.12.2014.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 5

ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali;
2. Ai sensi di quanto disposto dall' art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì;
3. L'articolazione dell'orario di lavoro, che deve essere funzionale alle attività istituzionali svolte dagli Uffici ed al ricevimento degli iscritti e, comunque, del pubblico, è determinata, previo esame con le OO. SS., in conformità all'art. 16, comma 1, lettera d) e all'art. 17, comma 2 del D. Lgs. n. 29 del 1993;
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è ispirata a criteri di flessibilità che consentano;
 - il ricorso a tutti gli istituti normativi che attuino concretamente una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi da rendere all'utenza, salvaguardandone gli interessi e le aspettative e puntando ad una organica distribuzione dei carichi di lavoro:

l'adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero che garantisca, in determinate fasce orarie, per soddisfare in modo ottimale le esigenze dell'utenza, la presenza in servizio di tutto il personale ed in altre fasce orarie, la presenza in servizio di almeno una parte del personale;

- l'attribuzione, per quanto possibile e compatibilmente con il buon andamento dell'attività degli Uffici dell'Ordine, di una adeguata attenzione alle esigenze dei dipendenti che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato;

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante un efficace sistema di controllo di tipo automatico, costituito da una apparecchiatura per la rilevazione elettronica della presenza a mezzo di appositi badges e da uno specifico software applicativo che permette una gestione informatizzata ed aseptica dell'orario lavorativo dei dipendenti medesimi, mediante l'acquisizione e la stampa di dati relativi all'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile, all'effettuazione di prestazioni straordinarie, all'intervallo dedicato alla pausa mensa, ai permessi usufruiti a vario titolo, ecc. Per una conveniente gestione del sistema automatizzato, si stabilisce che:

- verranno correttamente catturati e memorizzati i dati relativi ad intervalli di pausa mensa non inferiori a 30 minuti, restando inteso che intervalli di durata inferiore verranno individuati dal sistema e contabilizzati in misura pari a 30 minuti;
- verranno correttamente catturate e memorizzate prestazioni straordinarie, debitamente e preventivamente autorizzate, non inferiori a 30 minuti, restando inteso che prestazioni straordinarie inferiori a 30 minuti verranno prese in considerazione dal sistema che le percepirà come flessibilità possibili a recupero.

6. La strutturazione dettagliata dell'orario di lavoro, che è articolato dal lunedì al venerdì, prevede che nei giorni dal lunedì al giovedì vengano effettuate giornalmente n. 8 ore effettive, con pausa mensa di 60 minuti nei giorni di martedì e giovedì e da 60 minuti fino a 150 minuti nei giorni di lunedì e mercoledì, a seconda del personale coinvolto e che nella giornata di venerdì vengano effettuate n. 4 ore effettive di lavoro, senza pausa mensa.

L'ora di accesso alla sede di lavoro è prevista, in modo elastico, dal lunedì al giovedì nella fascia oraria flessibile compresa tra le ore 8.30 e le ore 9.00, il venerdì nella fascia oraria flessibile compresa tra le ore 8.30 e le ore 9.00 oppure alle ore 10.00, a seconda del personale coinvolto, mentre la corrispondente ora di uscita è prevista, per i giorni di martedì e giovedì nella fascia oraria compresa tra le ore 17.30 e le ore 18.00, per i giorni di lunedì e mercoledì nella fascia oraria flessibile compresa tra le ore 17.30 e le ore 18.00 oppure alle ore 19.00, a seconda del personale coinvolto e per la giornata di venerdì nella fascia oraria compresa tra le ore 12.30 e le ore 13.00 oppure alle ore 14.00, a seconda del personale coinvolto.

ART. 6

MODALITÀ' DI PRESTAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Sono previste particolari modalità di prestazione dell'orario di lavoro, finalizzate all'estensione della fruibilità dei servizi resi agli utenti, iscritti e non, mediante una dilatazione, nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì, dell'orario pomeridiano di chiusura degli uffici.

In particolare:

- il lunedì è previsto, per n. 1 dipendente, un orario ritardato di uscita dalla sede di lavoro, con orario di entrata compreso tra le ore 8.30 e le ore 9.00, pausa mensa compresa tra le ore 12.30÷13.00 e le ore 15.00 e orario di uscita previsto per le ore 19.00;
- il mercoledì è previsto, per n. 6 dipendenti, un orario ritardato di uscita dalla sede di lavoro, con orario di entrata compreso tra le ore 8.30 e le ore 9.00, pausa mensa compresa tra le ore 12.30÷13.00 e le ore 15.00 e orario di uscita previsto per le ore 19.00;
- nella giornata di venerdì è previsto, per n. 2 dipendenti, a rotazione, un inizio alle ore 10.00 del turno corto di lavoro ed una conclusione di tale turno alle ore 14.00.

Le Parti trattanti si riservano di rincontrarsi per trattare nuove modalità di svolgimento dell'attuale orario di lavoro.

ART. 7

PAUSA MENSA

La pausa mensa, che da diritto ad usufruire del buono pasto, può essere effettuata con inizio nella fascia oraria compresa tra le ore 12.30 e le ore 13.00 e può avere una durata variabile da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 150 minuti, con conseguente ripresa dell'attività lavorativa nella fascia oraria compresa tra le ore 13.30÷14.00 e le ore 15.00.

Si precisa che è consentito l'utilizzo del buono pasto per prestazioni effettive di lavoro giornaliero non inferiori a 6 ore.

ART. 8

PRESTAZIONI STRAORDINARIE

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro che, rivestendo il carattere di urgenza ed eccezionalità, non possono essere risolte con una adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata, per iscritto, dal Responsabile degli Uffici, sulla base di effettive esigenze organizzative e di servizio individuate per il corretto funzionamento dell'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Il Responsabile degli Uffici dovrà, a sua volta, per comprovati motivi, essere espressamente autorizzato ad effettuare prestazioni straordinarie, per iscritto, dal Presidente dell'Ordine o da altro Consigliere delegato dal Consiglio a trattare gli affari del personale.

4. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato esclusivamente per esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali;
5. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nei limiti di cui al precedente comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fluire, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, di norma, entro il termine massimo di un mese;
6. Per la effettuazione di prestazioni straordinarie da parte del personale dipendente dell'Ordine, deve essere prevista, per ciascun anno, una somma adeguata da sottoporre a deliberazione da parte del Consiglio.

ART. 9

COSTITUZIONE DEL FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI

Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2014 è stato determinato secondo i criteri di cui all'art. 31 CCNL 19.02.1999 s.m.i. riportando nello stesso le somme che, in sede di contrattazione primo livello, sono state individuate quali componenti indispensabili dello stesso.

Il Fondo è stato, altresì, incrementato con ulteriori risorse aggiuntive in relazione all'autonoma e discrezionale volontà dell'Ente, riconosciuta dall'art. 4 comma 10 CCNL del 14.03.2001, al fine di disporre di strumenti idonei all'incentivazione delle prestazioni e delle attività caratterizzate da eccellenze qualitative e dalla ricerca di soluzioni gestionali mirate al miglioramento ed alla semplificazione

FONDO UNICO DI ENTE ANNO 2014	
Risorse stabili (con riferimento alle risorse già stanziare nell'anno 2010)	72.948,09
Incremento ex art. 4 comma 10 CCNL 14 marzo 2001 (in relazione all'attivazione di nuovi servizi ed accrescimento dei livelli qualitativi di compiti già esercitati)	2.349,74
TOTALE FONDO	75.297,83

CR

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 10

**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

Le risorse di cui all'art. 9 del presente accordo, ai sensi dell'art. 32 CCNL 1998-2001, sono così utilizzate:

A)

Risorse volte a consentire l'acquisizione di posizioni economiche di sviluppo, secondo i criteri di cui al successivo articolo 6 del presente contratto, è destinata la somma di

Euro 9.311,74

B)

Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di Ente, istituita con l'art. 26 CCNL 2002-2005 stipulato in data 9 ottobre 2003, è destinata la somma di

Euro 10.019,02

C)

Risorse annue destinate all'erogazione dei premi di miglioramento ed incremento della produttività individuale e collettiva connessi al raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 11 del presente contratto, la somma di

Euro 48.220,20

D)

Fondo per lo straordinario ad esclusione di eventi quali traslochi, elezioni e convegni, la somma di

Euro 4.648,11

E)

Risorse destinate al finanziamento Posizioni Organizzative artt. 17 e 32 CCNL 1998/2001

Euro 3.098,76

TOTALE (A+B+C+D+E)

Euro 75.297,83

CR

[Signature]

[Multiple signatures]

ART. 11

COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'

Il premio di produttività è destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza delle prestazioni lavorative ed è erogato in forma di incentivo individuale in relazione al grado di partecipazione del dipendente al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Per l'anno 2014, gli obiettivi da realizzarsi per il personale sono descritti nell'allegato n. 1 al presente contratto.

Il premio di produttività sarà erogato in due soluzioni annuali con il pagamento dello stipendio di giugno (acconto) e febbraio (saldo) di ciascun anno, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, da parte dell'Organismo di valutazione dell'Ente.

- Criteri:

Per l'anno 2014, si provvederà ad assegnare, a ciascun dipendente, tre tipologie di obiettivi, elencate qui di seguito:

1. Obiettivi di gestione corrente
2. Obiettivi di miglioramento e sviluppo
3. Obiettivi di tipo prestazionale

Con separata documentazione, che verrà predisposta, saranno impostati prospetti, indicatori e schede e verranno fissati i criteri e le modalità di composizione del Nucleo di valutazione che, previa consultazione con le OO.SS. e la RSU, in modo cumulativo o separatamente per ciascun dipendente, permetteranno di individuare gli obiettivi di cui ai punti 1) e 2) ed il modo di valutarne il loro raggiungimento, mentre per gli obiettivi prestazionali di cui al punto 3), si fissano fin da subito i seguenti fattori di prestazione:

- interattivo
- adattabile
- partecipativo
- competente
- disponibile
- comunicatore
- responsabile
- affidabile
- orientato ai risultati e al cliente

ai quali verranno attribuiti punteggi variabili da "1" a "5".

Per poter impostare un adeguato sistema di valutazione ed una griglia che consenta di misurare il grado di conseguimento degli obiettivi 2014 si decide fin d'ora di attribuire alle tre tipologie di obiettivi i seguenti pesi percentuali:

Obiettivi di gestione corrente	30%
Obiettivi di miglioramento e sviluppo	20%
Obiettivi prestazionali	50%

Verranno descritti in modo sufficientemente dettagliato gli obiettivi di gestione corrente e gli obiettivi di miglioramento e sviluppo, in modo che sia possibile una misurazione oggettiva del grado di raggiungimento e possano essere, pertanto, impostati, per ciascun dipendente, i calcoli per la valutazione degli obiettivi delle tre tipologie sopra indicate.

ART. 12

PROGRESSIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO

I passaggi sono valutati in base al livello di esperienza maturato, alle competenze professionali acquisite nel corso degli anni, ai titoli posseduti e previo superamento di prova concorsuale interna.

ART. 13

PIANTA ORGANICA

Sulla scorta dell'accordo intervenuto tra le parti, il Consiglio dell'Ordine ha approvato, con deliberazione n. 174 assunta in data 27 aprile 2010, la seguente nuova pianta organica, che veniva trasmessa al CNI in data 29 aprile 2010 ed approvata dal Ministero della Giustizia in data 16 luglio 2010:

Qualifica	C4	n.	1	posizione
Qualifica	C3	n.	1	posizione
Qualifica	C1	n.	3	posizioni
Qualifica	B2	n.	3	posizioni
Qualifica	B1	n.	1	posizione
Qualifica	A1	n.	1	posizione

La reale Forza Organica dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, alla data del 01.01.2014, risulta essere la seguente:

Qualifica	C4	n.	1	posizione
Qualifica	C2	n.	1	posizione
Qualifica	C1	n.	2	posizioni
Qualifica	B2	n.	3	posizioni

Le parti alle ore dichiarano chiusa la trattativa.

Letto, confermato e sottoscritto. *h. n. do*

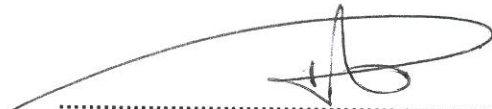

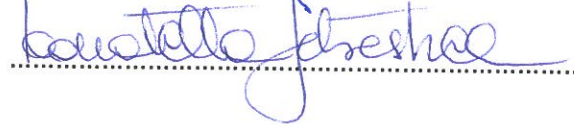
Torino, *20 marzo* 2015

Per l'Ordine degli Ingegneri:

il Presidente Remo Giulio VAUDANO

il Segretario Raffaele DE DONNO


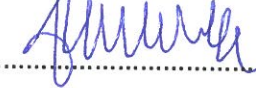
il Tesoriere Donatella SELVESTREL


.....

.....

.....

Per le OO. SS.:

sig. Gabriele GILOTTO - CGIL FP

sig. Bruno DELLA CALCE - CISL FP


.....

.....

Per la RSU:

sig.ra Gesua CALANDRA

sig. Alberto LOI CARTA

sig.ra Cristina RAPPO


.....
..... **assente**

.....