

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### Triennio 2022/2024

Trapani, 15 dicembre 2022

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni sindacali che è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Questo sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente CCNI si articola in due sezioni:

- una Sezione Normativa con validità triennale;
- una Sezione Economica con validità annuale.

Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

Il riferimento normativo è all'articolo 8 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente.



## SEZIONE NORMATIVA

### **Art. 1 - campo di applicazione (art. 1 CCNL)**

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Trapani con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato nonché al personale in part time, come da norme previste.

### **Art. 2 - durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)**

Il presente contratto ha validità giuridica triennale dal 1.1.2022 al 31.12.2024 ed economica annuale dal 1.1.2022 al 31.12.2022.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

### **Art. 3 - relazioni sindacali (artt. 3 - 4 - 5 CCNL)**

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 siglato in data 9 maggio 2022, Titolo II artt. 3-4-5.

### **Art. 4 - dotazione organica**

Le parti prendono atto che l'attuale dotazione organica è la seguente:

#### IN FORZA

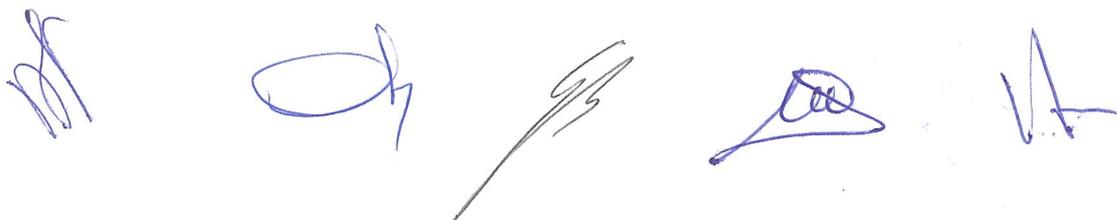
AREA	NUMERO UNITÀ
Operatori	0
Assistenti	2 (di cui una unità part-time)
Funzionari	0
Elevate Professionalità	0

#### IN ORGANICO A PARTIRE DAL 01/01/2023

AREA	NUMERO UNITÀ
Operatori	0
Assistenti	1
Funzionari	1
Elevate Professionalità	0

### **Art. 5 - finalità e obiettivi (art. 7 CCNL)**

Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.



### **Art. 6 - organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL)**

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 CCNL in vigore (contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Ordine manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione; adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 12 febbraio 2018; redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del CCNL 12 febbraio 2018.

### **Art. 7 - orario di lavoro e flessibilità**

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.



L'orario di apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di servizio, e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali.

In via generale, salvo eccezioni opportunamente definite e programmate, si stabilisce la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate lavorative.

L'orario di lavoro è distribuito:

*Orario invernale dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° settembre al 31 dicembre*

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	<b>totale</b>
Tempo pieno	8:00 - 14:00 15:30 - 18:30	8:00 - 14:00	8:00 - 14:00 15:30 - 18:30	8:00 - 14:00	8:00 - 14:00	<b>36 ore</b>
Tempo parziale	9:00 - 13:30	15:00 - 19:00	9:00 - 13:30	15:00 - 18:30	9:00 - 13:30 15:30 - 18:30	<b>24 ore</b>

*Orario estivo dal 1° luglio al 31 agosto*

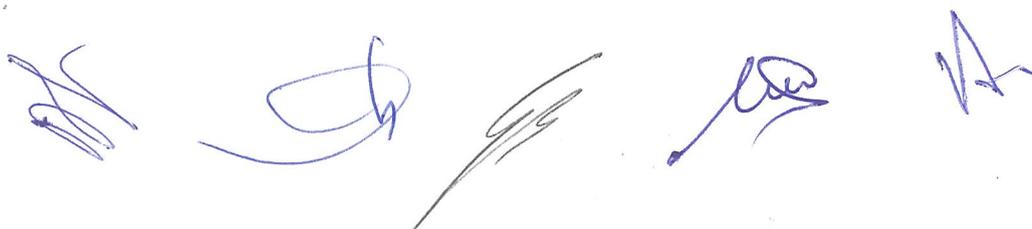
	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	<b>totale</b>
Tempo pieno	8:00 - 13:30 14:00 - 16:00	8:00 - 14:00	<b>36 ore</b>			
Tempo parziale	8:30 - 13:30	8:30 - 13:30	8:30 - 13:30	8:30 - 13:30	9:00 - 13:00	<b>24 ore</b>

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno mezz'ora e non oltre due ore ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto. Tali pause non sono computate nell'orario di lavoro.

Per motivi adeguatamente documentati, il dipendente può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale che, ferma restando la discrezionalità dell'Ordine, può essere accolta dopo il previsto confronto con le OO.SS.

È consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di 15 minuti. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della modalità flessibile dell'orario di lavoro deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di riferimento, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 8 - Ferie, permessi, congedi, assenze (artt. dal 23 al 30 CCNL)**



A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del CCNL dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

#### **Art. 9 - Lavoro straordinario**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del bilancio dell'Amministrazione.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, la contrattazione integrativa individua le seguenti ragioni che giustificano l'elevazione, fino ad ulteriori sei mesi, tale arco temporale:

1. Assistenza alle sedute di Consiglio di Amministrazione;
2. Assistenza alle riunioni del Consiglio di Disciplina Territoriale;
3. Gestione Commissioni consultive dell'Ordine;
4. Formazione del personale;
5. Assistenza saltuaria alla Fondazione Ordine Ingegneri Trapani;
6. Eventi formativi;
7. Predisposizione Bilanci Preventivo e Consuntivo;
8. Assemblee degli iscritti

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue, secondo contratto.

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.

Tale limite è elevato a n. 400 ore annue, in relazione alle seguenti esigenze:

1. Elezione del Consiglio di Amministrazione;
2. Transizione al digitale dell'Amministrazione

#### **Art. 10 - Buono pasto (art. 22 CCNL)**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del vigente CCNL Funzioni Centrali, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di euro 7,00.

L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

### **Art. 11 - progressioni economiche (artt. 14 - 17 - 18 CCNL)**

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Dall'entrata in vigore del CCNL ed entro il termine di cinque mesi, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo.

Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente

ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma precedente, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%: l'esperienza maturata nell'area di provenienza; il titolo di studio; le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni interne in fase di prima applicazione sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) da calcolarsi in misura pari al 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Con delibera del 09/11/2022 il Consiglio di Amministrazione dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Trapani ha deliberato la progressione verticale di una unità nell'area C.

#### **Art. 12 - posizioni organizzative (art. 15 CCNL)**

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 15 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

#### **Art. 13 - banca delle ore (art. 27 CCNL 2015-2018)**

Con il presente contratto integrativo è istituita la banca delle ore, come stabilita dall'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2015-2018 non disapplicato.

Si tratta di un conto individuale con il fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario (o supplementare).

Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in n. 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore di cui al comma precedente, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro eventualmente prestate in misura eccedente quelle ordinariamente previste, fermo restando il rispetto dei limiti di legge e di contratto, saranno compensate con la sola maggiorazione prevista dal CCNL e accantonate, nel limite massimo di 10 ore al mese, nella banca ore individuale. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

#### **Art. 14 - Lavoro a distanza (artt. 36 - 37 - 38 - 39 - 40 - 41 CCNL)**

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V - "Lavoro a distanza" del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

A seguito di confronto (art. 5 comma 3 lett. g) CCNL vigente) con le OO.SS. nel quale sono stati affrontati i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi, si individuano le seguenti attività compatibili con la modalità di lavoro a distanza:

- Protocollo;
- Servizi agli iscritti;
- Aggiornamento Albo on-line;
- Gestione contabile (quote iscrizione, pagamenti, registro fatture, nota cassa);
- Gestione sito;
- Gestione piattaforme informatiche;
- Gestione posta elettronica.

Considerando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro, ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'Amministrazione, nel prevedere l'accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di



benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione attualmente previsti dal CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Considerando le dichiarazioni di interesse pervenute dal personale per l'adesione alle modalità di lavoro a distanza, si può procedere alla stipula degli accordi individuali, secondo le apposite indicazioni previste dalla norma (facsimile di accordo individuale presente come allegato D alla presente bozza).

#### **Art. 15 - Formazione (artt. 31 - 32 CCNL)**

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative individuate anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, all'interno delle quali si individuano le priorità.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi.

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL vigente.

#### **Art. 16 - Welfare integrativo (art. 55 CCNL)**

Con il presente contratto integrativo si disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia - sussidi e rimborsi - (per es. servizi di trasporto collettivi -possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico-, prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, adesione a particolari forme di previdenza o assistenza dell'Ordine);
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono a carico dell'Amministrazione, sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art. 27 comma 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14 febbraio 2001 (pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio.

### **Art. 17 - Responsabilità disciplinare (artt. 42 - 43 CCNL)**

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del CCNL triennio 2019-2021

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

### **Art. 18 - Disposizioni finali**

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente Contratto collettivo integrativo, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

Il presente Contratto collettivo integrativo decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL.

Le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo Contratto collettivo integrativo.

## SEZIONE ECONOMICA ANNO 2022

### **Art. 19 - Fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL)**

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, costituito secondo le voci indicate dall'art. 49 del CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2022 viene quantificato in **euro 13.500,00**.

### **Art. 20 - Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 CCNL)**

Il presente Fondo, che costituisce parte integrante del Contratto collettivo integrativo per il triennio 2022/2024, si compone delle seguenti voci:

1. Trattamento economico correlato alla performance;
2. Indennità di Ente;
3. Somme destinante alla formazione del personale;
4. Welfare;
5. Indennità di specifiche responsabilità;
6. Straordinari.

#### **1. Trattamenti economici correlati alla performance**

L'Assemblea degli Iscritti, in data 29/04/1999, ha deliberato di corrispondere al personale dipendente un premio accessorio nella misura di una quattordicesima mensilità.

Su questa linea, il Consiglio ha stabilito di corrispondere, nel mese di giugno 2023, al personale dipendente in servizio nell'anno 2022, un trattamento economico accessorio legato alla performance lavorativa, proporzionato in base alla qualifica funzionale e alla percentuale delle ore settimanali lavorate secondo contratto.

L'importo complessivo del trattamento economico correlato alla performance è fissato nella misura massima di **euro 3.300,00** di cui:

- Trattamento economico correlato alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (60%) - euro 1.980,00;
- Trattamento economico correlato alla PERFORMANCE INDIVIDUALE (40%) - euro 1.320,00;

#### **2. Indennità di ente**

Il CCNL del Comparto Funzioni Centrali prevede che venga corrisposta ai dipendenti, commisurata al rapporto di lavoro a tempo pieno/parziale, l'Indennità di Ente che, secondo la Tabella G del suddetto contratto, è determinata per l'importo massimo di **euro 3.100,00**

#### **3. Formazione del personale**

Come previsto dall'art 31, comma 14, del CCNL del Comparto Funzioni Centrali, il Consiglio ha stabilito di destinare alla formazione del personale dipendente la somma di **euro 500,00**.

#### **4. Welfare**

Il Consiglio, secondo quanto previsto dall'art. 55 del CCNL, ha previsto di destinare una somma volta alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra cui:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

L'importo del Welfare è determinato nella misura di **euro 550,00**

#### 5. Indennità di specifiche responsabilità

Il Consiglio, visto quanto previsto dall'art. 54 del CCNL, per il corrente anno, ha disposto di corrispondere al personale dipendente della categoria B3 una ulteriore indennità per lo svolgimento di mansioni hanno comportato specifiche responsabilità.

L'importo di detta indennità è stabilito nella misura di **euro 850,00**.

#### 6. Straordinari

Il Consiglio, come previsto dall'art. 49, comma 7, del CCNL, ha determinato di destinare una somma per il lavoro straordinario che sarà erogato secondo quanto stabilito dall'art.9 del Contratto collettivo integrativo per il triennio 2022-2024.

Detta somma è stabilita nel limite massimo di 200 ore per il personale a tempo pieno e 134 ore per il personale a tempo parziale per l'importo totale di **euro 5.200,00**.

**TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE VOCI DEL FONDO**

<b>VOCI</b>	<b>IMPORTO</b>
Trattamento economico correlato alla performance	3.300,00
Indennità di Ente	3.100,00
Somme destinante alla formazione del personale	500,00
Welfare	550,00
Indennità di specifiche responsabilità	850,00
Straordinari.	5.200,00
<b>TOTALE</b>	<b>13.500,00</b>

#### Art. 21 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La quota individuale di produttività verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato della durata di almeno sei mesi e indeterminato, tenuto conto anche del periodo di lavoro e ad avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi e di performance organizzativa.

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva (Performance) verrà erogata al personale dipendente facendo riferimento alla Performance Organizzativa nella misura del 60% e alla Performance Individuale nella misura del 40% della somma stanziata.

I progetti quali-quantitativi individuali e le performance organizzative, necessari al mantenimento degli standard di qualità dei servizi gestiti per gli iscritti all'Ordine, saranno deliberati dal Consiglio previo confronto con i dipendenti.

Le regole del sistema di valutazione delle performance sono elencate nell'allegato A del presente contratto.

Il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti sei fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### **Art. 22 - sistema indennitario (art. 54 CCNL)**

Al personale incaricato della gestione contabile dell'Ente e della predisposizione degli atti e della documentazione per l'approvazione del Bilanci Consuntivi e preventivi, in ragione del particolare compito attribuito, spetta un'indennità pari ad euro 70,83 mensili lorde per 12 mensilità.

Allegati:

1. Tabella 2 Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione;
2. Tabella 3 Requisiti progressione tra le Aree in fase di prima applicazione del nuovo O.P.;
3. Allegato A Criteri di valutazione della performance;
4. Allegato B Schede di valutazione;
5. Allegato C Scheda di autovalutazione;
6. Allegato D *Bozza* Accordo individuale per lavoro a distanza;
7. Allegato E *Bozza* Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza

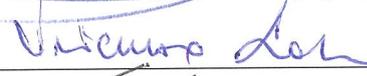
Il giorno 15 del mese di dicembre dell'anno 2022, alle ore 10:30, presso i locali di piano primo dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Trapani, siti in Trapani, nel largo Madonna di Trapani, n°4, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Presidente Ing. Giovanni Indelicato

 \_\_\_\_\_;

Consigliere Vice-presidente Ing. Vincenzo Loria

 \_\_\_\_\_;

Consigliere Segretario Ing. Giuseppe Bellissimo

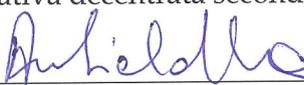
 \_\_\_\_\_;

Consigliere Tesoriere Ing. Stefano Mistretta

 \_\_\_\_\_;

- Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti:

CONFSAL UNSA

 \_\_\_\_\_;

CISL FP

Assente, ma regolarmente convocato;

FP CGIL

Assente, ma regolarmente convocato;

UIL PA

Assente, ma regolarmente convocato;

FLP

Assente, ma regolarmente convocato;

USB PI

Assente, ma regolarmente convocato;

CONFINTESA FP

Assente, ma regolarmente convocato.