

SEZIONE ECONOMICA ANNO 2023

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 13.000,00**.

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. Differenziale stipendiale
4. Somme destinante alla formazione del personale;
5. Welfare;
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 2024, al personale dipendente in servizio nell'anno 2023, 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 3.000,00**

3. Differenziale stipendiale

Il CCNL del Comparto Funzioni Centrali - **Enti Pubblici non Economici** prevede che, con decorrenza dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 18, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 44 (**Struttura della Retribuzione del Personale delle Aree Operatori, Assistenti e Funzionari**): la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna fascia retributiva o posizione economica, come rideterminati ai sensi del comma 1 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 3, indicati in tabella H. L'importo massimo da corrispondere quale differenziale stipendiale è determinato in **euro 2.000,00**.

4. 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**.

5. 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**

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 l'importo totale di **euro 3.650,00**.

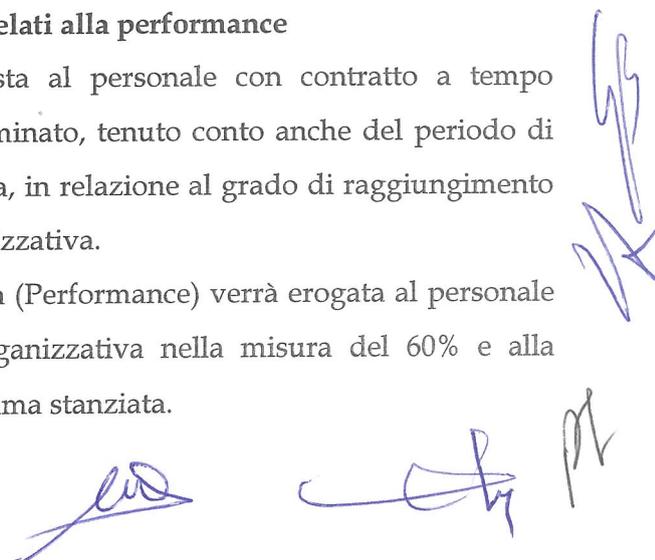
TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE VOCI DEL FONDO

VOCI	IMPORTO
Trattamento economico correlato alla performance	Euro 3.300,00
Indennità di Ente	Euro 3.000,00
Differenziale stipendiale	Euro 2.000,00
Somme destinante alla formazione del personale	Euro 500,00
Welfare	Euro 550,00
Straordinari.	Euro 3.650,00
TOTALE	13.000,00

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:

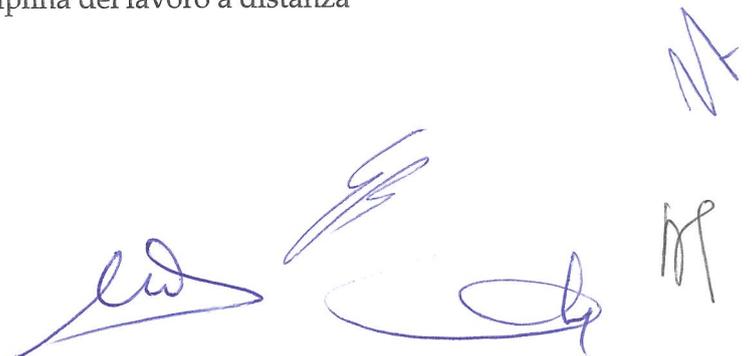
- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione 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 dei 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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller, more compact signatures. On the far right, there are two vertical signatures, one above the other, which appear to be initials or short names.

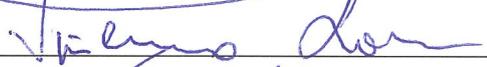
Il giorno 9 del mese di novembre dell'anno 2023, alle ore 11:30, presso i locali di piano primo dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Trapani, siti in Trapani, nel largo Madonna di Trapani, n°4, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, giuste note di convocazione prot. n. 3482 del 17/10/2023, n. 3580 del 27/10/2023, n. 3589 del 31/10/2023, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Presidente Ing. Giovanni Indelicato

 _____ ;

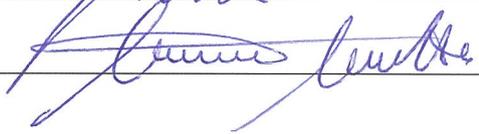
Consigliere Vice-presidente Ing. Vincenzo Loria

 _____ ;

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:

CISL FP

ASSENTE MA REGOLARMENTE CONVOCATO

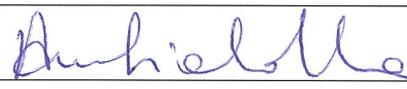
FP CGIL

u u u u _____ ;

UIL PA

u u u u _____ ;

CONFSAL UNSA

 _____ ;

FLP

ASSENTE MA REGOLARMENTE CONVOCATO

USB PI

u u u u _____ ;

CONFINTESA FP

u u u u _____ ;

Alla presenza delle RSU Aziendali.