

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI PALERMO

Il giorno trenta del mese di dicembre dell'anno duemilaventidue alle ore 12,00 presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Palermo, sita in Via Francesco Crispi, 120 Palermo, a seguito di regolare convocazione delle seguenti segreterie territoriali:

CGIL funzione pubblica

CISL FUNZIONE PUBBLICA

CONFSAL – UNSA

FLP SICILIA

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

UILIPA

si sono riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, per sottoscrivere la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Il Presidente Prof. Ing. Vincenzo Di Dio

Il Consigliere Segretario Prof. Ing. Salvatore Favuzza

Il Consigliere Tesoriere Ing. Maria Grillo

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

CONFSAL – UNSA Sig.ra Anna Scialabba

UILIPA – Palermo Dott. Alfonso Farruggia

FLP-SICILIA Sig.ra Paola Maria Galletti



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 2019-2021.

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 Palermo 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.

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:

AREA	NUMERO UNITÀ	Di cui coperti	Di cui non coperti
Operatori	2	0	2
Assistenti	5	4	1
Funzionari	2	1	1
Elevate Professionalità	0	0	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 su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì:

LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'
8,00 – 14,00	8,00 – 14,00	8,00 – 14,00	8,00 – 14,00	8,00 – 13,00
	14,30 – 18,30		14.30 – 17,30	

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, 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 60 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 sopraccitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

Art. 9 – lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, 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.

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

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.

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 10,00 (dieci/00).

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 sul raggiungimento degli obiettivi proposti, 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 de

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, che si basano sui seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%, e sono così definiti:



Handwritten signature

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, che si basano sui seguenti elementi di valutazione, a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%, e sono così definiti:



- 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.

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. 200 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 50 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: attività di segreteria (protocollo, iscrizioni, cancellazioni, trasferimenti), attività relative alla formazione, attività amministrative e contabili.

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.

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, rimborso parcheggi, rimborso spese mediche);
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.

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. Tali somme non sono a carico del Fondo di Ente.

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 CCNI, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

Il presente CCNI 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 CCNI.

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 è quantificato in euro 35.000,00.

Art. 20 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 CCNL)

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici correlati al raggiungimento degli obiettivi la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 49 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 4, considerate al netto di quelle che finanziano i compensi riconosciuti ai sensi delle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti

amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati:

- fornire efficiente, efficace e tempestivo supporto al Consiglio territoriale e di disciplina dell'Ordine;
- garantire adeguati standard qualitativi e quantitativi con riduzione delle attese e dei tempi nell'erogazione dei servizi agli iscritti (rilascio certificati entro 3 gg. dalla richiesta; completamento dei procedimenti amministrativi nei termini prescritti);
- contribuire a migliorare le funzioni istituzionali del Consiglio dell'Ordine e i rapporti con le istituzioni esterne;
- aggiornamento puntuale e costante dell'Albo online, Albo Unico, INI-PEC, RegInde;
- tempestività nell'aggiornamento della piattaforma dei crediti formativi degli iscritti;
- gestione puntuale della contabilità dell'ente con predisposizione della situazione contabile finanziaria ed economico-patrimoniale, verifica di cassa e cassa economale;
- puntualità nella gestione delle scadenze fiscali, tempestività nella gestione dei pagamenti dei fornitori;
- costante coordinamento con il consulente fiscale e del lavoro;
- coordinamento, ognuno per le proprie competenze, con il Consigliere Tesoriere e il Consigliere Segretario.

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

- a) quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree: € 8.400,00;
- b) trattamenti economici correlati alla produttività: € 14.500,00;



di cui € 11.700,00 correlati alla produttività collettiva;

di cui € 2.800,00 correlati alla produttività individuale;

c) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL (Indennità di specifiche responsabilità);

d) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € 2.582,28;

e) indennità di cassa: €1.609,92;

f) somme ad integrazione delle misure di welfare in essere che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza: € 1.750,00.

Art. 21 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività

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 della produttività organizzativa.

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva verrà erogata al personale dipendente facendo riferimento alla Produttività Organizzativa nella misura del 70% e alla Produttività Individuale nella misura del 30% della somma stanziata.

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

Il ciclo di gestione della produttività 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 produttività, organizzativa e individuale;

- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché eventualmente ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 22 – progressioni economiche annuali

Ai sensi dell'art. 11 Sezione Normativa del presente CCNI, si individuano all'interno dell'Ordine le seguenti Famiglie Professionali: Operatori, Assistenti, Funzionari.

In riferimento alla Pianta Organica dell'Ordine, per l'anno in corso, la stessa rimane invariata in quanto non si prevedono progressioni verticali.

Art. 23 – attribuzione posizioni organizzative

In riferimento all'art. 12 Sezione Normativa del presente CCNI, viene attribuita n. 1 Posizione Organizzativa per il ruolo di responsabile di segreteria con decorrenza 01.01.2022 del valore mensile lordo euro 215,19 per 12 mensilità finanziata dal Fondo di Ente .

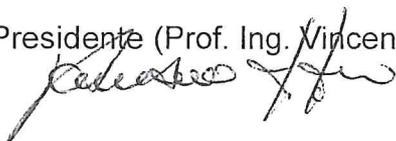
Art. 24 – attribuzione indennità di cassa

Viene attribuita n. 1 indennità di cassa per l'attività espletata di maneggio denaro con decorrenza 01.01.2022 del valore mensile lordo euro 134,16 per 12 mensilità finanziata dal Fondo di Ente.

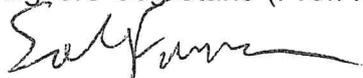
Letto, approvato e sottoscritto.

Per l'Ordine degli Ingegneri della provincia di Palermo

Il Presidente (Prof. Ing. Vincenzo Di Dio)



Il Consigliere Segretario (Prof. Ing. Salvatore Favuzza)



Il Consigliere Tesoriere (Ing. Maria Grillo)

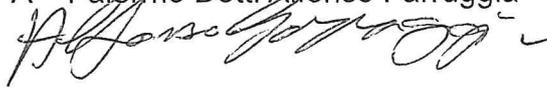


Per la delegazione sindacale

CONFSAL – UNSA Sig.ra Anna Scialabba



UILIPA – Palermo Dott. Alfonso Farruggia



FLP Sicilia Sig.ra Paola Maria Galletti

