



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI PALERMO CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2024

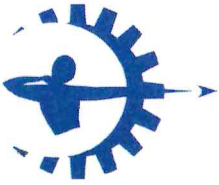
Il giorno diciassette del mese di dicembre dell'anno duemilaventiquattro alle ore 16,50, presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Palermo sita in Palermo Via Francesco Crispi n.120, a seguito di regolare convocazione delle seguenti segreterie territoriali:

FP-CGIL, CISL-FP, UIL-PA, FEDERAZIONE CONFSAL - UNSA, CONFINTESA - FP, FLP 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:
 - FP-CGIL - assente
 - CISL-FP - assente
 - UIL-PA - assente
 - FEDERAZIONE CONFSAL - UNSA - sig.^{ra} Anna Scialabba
 - CONFINTESA - FP - assente
 - FLP - dott.^{ssa} Elena Ciulla

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



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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.

Handwritten signature and initials in black ink, including a large 'S' at the top, followed by a signature, and initials 'AT' and 'VH' below.



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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 1.1.2023 al 31.12.2025 ed economica annuale dal 1.1.2024 al 31.12.2024.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo (art.8 c.7 CCNL 2019-2021).

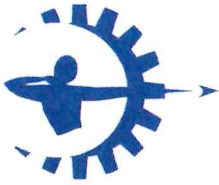
Art. 3 - Relazioni sindacali (artt. 3 - 4 - 5 CCNL)

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	Pianta Organica	Numero unità in organico	Numero unità che si prevedono di assumere
Operatori	2	0	0
Assistenti (ex Area B)	5	4	0
Funzionari (ex Area C)	2	1	1
Elevate Professionalità	0	0	0



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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 - 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.

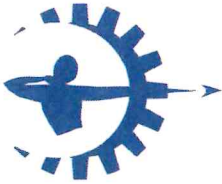
L'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì:

LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'
8,00 - 14,00	8,00 - 14,00	8,00 - 14,00	8,00 - 14,00	8,00 - 14,00
	14,30 - 18,30		14,30 - 16,30	

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 (30 minuti), 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

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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. 7 - 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. 8 - 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:

“Intensificazione organizzazione attività formativa per gli iscritti, e/o manifestarsi di eventi straordinari ed imprevedibili”.

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.



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

Art. 9 - 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 (euro dieci).

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. 10 - Progressioni economiche (artt. 14 - 17 - 18 CCNL)

Progressioni tra le aree

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 fruita. 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 CCNI.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), si definiscono 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:

TABELLA 2 di Trasposizione

Comparto ex Epne	Nuovo Sistema di Classificazione
Area C - C5 Area C - C4 Area C - C3 Area C - C2 Area C - C1	AREA FUNZIONARI
Area B - B3 Area B - B2 Area B - B1	AREA ASSISTENTI
Area A - A3 Area A - A2 Area A - A1	AREA OPERATORI

S
E
V
H

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 tabella 3 di corrispondenza del CCNL 2019-2021.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 CCNL 2019-2021 (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.

Progressioni economiche all'interno delle aree

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, della tabella 1 del CCNL 2019-2021.

Tabella 1
Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali

AREA lorda	Misura annua differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

Handwritten signatures and initials on the right side of the page.



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori, e avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;
- c) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato, per ciascuna area, in sede di contrattazione integrativa, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (70%);
 - 2) esperienza professionale maturata (20%);
 - 3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (corsi di aggiornamento) di cui all'art.31 CCNL 2019-2021 (10%).
- d) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera c) è effettuata in sede di contrattazione integrativa; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 lettera c) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera c) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale (art.14 CCNL 19-21).

Art.11 - Famiglie Professionali (art.13 CCNL)

Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

Nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune necessarie per svolgere una gamma ampia e diversificata di attività lavorative.

Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definiti profili e competenze professionali e, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali, in base alla complessità dell'organizzazione, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa, offrendo strumenti di gestione del personale che meglio soddisfino l'organizzazione del lavoro in ciascun ente, valorizzando le aspettative dei lavoratori.

Presso l'Ordine degli Ingegneri della provincia di Palermo è individuata la seguente famiglia professionale:

- Amministrativa - Gestionale - Economica finanziaria

Dall'incrocio, tra gli ambiti di competenze professionali e le aree del nuovo sistema di classificazione definito dal CCNL, tenuto conto delle esigenze dell'Ordine, risulta la seguente classificazione:

AMBITI DI COMPETENZE PROFESSIONALI	
Area del nuovo sistema di classificazione	(Famiglia professionale) AMMINISTRAZIONE E GESTIONE
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	
AREA FUNZIONARI	Funzionario di Amministrazione/Gestione
AREA ASSISTENTI	Assistente di Amministrazione/Gestione
AREA OPERATORI	



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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.

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.

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.

Qualora il personale dovesse manifestare interesse alla modalità di lavoro a distanza, l'Ordine valuterà la fattibilità della richiesta anche in relazione alle esigenze lavorative; quindi si potrà procedere alla stipula degli accordi individuali, secondo le apposite indicazioni previste dalla norma.

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

Per quanto attiene alla formazione, l'Amministrazione provvede ad individuare le priorità, a seguito di una ricognizione delle esigenze formative, garantendo al personale pari opportunità di partecipazione.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente contatto. Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL vigente.



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

Art. 12 - Posizioni organizzative (art. 15 CCNL)

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi a termine per un periodo non superiore a tre anni di natura organizzativa o professionale 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.

La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri e alle procedure del sistema di valutazione adottato.

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. In caso di mancata fruizione entro il termine, le stesse ore o il residuo verranno monetizzati ed erogati in occasione dello stipendio del mese di dicembre.

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 ore di lavoro eventualmente prestate in misura eccedente a quelle ordinariamente previste, fermo restando il rispetto dei limiti di legge e di contratto, saranno compensate

E
G
HG
AA
AA



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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 alla 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 CCNI, 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.



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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 2024

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 2024 viene quantificato in euro 95.000,00.

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

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici correlati al raggiungimento della produttività 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 agli obiettivi individuali.

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL costituiscono quota fissa e pertanto indisponibile per la parte variabile. Tali importi assommano a:

- € 8.727,96 per l'Indennità di Ente;
- € 29.190,88 per i Differenziali Stipendiali (Storico € 21.940,88 + 1° D.S. 7.250,00);



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

- € 24.765,00 per C.U.P. (Compenso Unico di Professionalità) erogato per la professionalità acquisita, al personale, con almeno 10 (dieci) anni di servizio, e così ripartito:
 - Area Funzionari € 5.525,00 annui
 - Area Assistenti € 19.240,00 annui

pertanto la somma effettiva disponibile si deve quantificare in € 32.316,16.

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 per l'anno 2024 alle progressioni economiche all'interno delle aree: € 0
- b) trattamenti economici correlati alle attività finalizzate a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile: € 0;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità: € 0;
- d) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL (Indennità di specifiche responsabilità): € 1.000,00;
- e) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € 2.580,00;
- f) incentivi alla mobilità territoriale: € 0;
- g) 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: € 1.360,00;
- h) compensi riconosciuti dalle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989: € 0;
- i) indennità di cassa: € 1.620,00;

E
S
MC
RT
WK



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

j) trattamenti economici correlati alla produttività: € 27.100,00 (€ 27.116,16):

1. di cui il 55% (€ 14.905,00) come premialità collettiva che viene erogata per € 12.109,00 in acconto nel mese di aprile e per € 2.796,00, a consuntivo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
2. di cui il 45% (€ 12.195,00) correlati alla produttività individuale da erogare in base ai criteri di valutazione di cui all'allegato A entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

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.

La quota del Fondo destinata alla produttività individuale verrà erogata al personale dipendente facendo riferimento ai criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della produttività, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

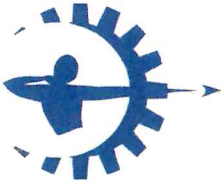
Per la distribuzione delle risorse correlate alla valutazione individuale i premi vengono erogati a consuntivo sulla scorta dei criteri stabiliti nell'**Allegato A** del presente contratto e sulla scorta del seguente punteggio:

P.I. = $F/E_p \times p.i.$ P.I. = Premio di produttività individuale

F= Fondo da ripartire

E_p = sommatoria punteggi schede di valutazione (**Allegato B**)

$p.i.$ = punteggio individuale



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

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:

- Funzionari
- Assistenti

Art. 23 - Sistema indennitario (art. 54 CCNL)

Alla dipendente incaricata della gestione amministrativo-contabile, in ragione del particolare compito attribuito e relativo all'attività di monitoraggio ed analisi dei flussi degli incassi derivanti dal recupero tasse non pagate dagli iscritti all'Ordine ai fini della individuazione di una serie di casistiche da trattare successivamente con specifiche procedure, spetta - per l'anno 2024 - un'indennità pari ad euro 83,33 mensili lorde per 12 mensilità per un totale di euro 1.000,00 annui finanziata dal Fondo di Ente.

Art. 24 - Attribuzione posizioni organizzative

In riferimento all'art.13 Sezione Normativa del presente CCNI, viene confermata n.1 Posizione Organizzativa per il ruolo di Responsabile di Segreteria con decorrenza 01.01.2024 del valore mensile lordo euro 215,00 per 12 mensilità per un totale di euro 2.580,00 annui finanziata dal Fondo di Ente.

Art.25 - Attribuzione indennità di cassa

Viene attribuita n. 1 indennità di cassa per l'attività espletata di maneggio denaro con decorrenza 01.01.2024 del valore mensile di 135,00 per 12 mensilità per un totale di euro 1.620,00 finanziata dal Fondo di Ente.



ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI PALERMO

ALLEGATI:

Allegato A Criteri di valutazione della produttività

Allegato B Scheda di valutazione

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

FEDERAZIONE CONFSAL - UNSA - sig.^{ra} Anna Scialabba

FLP - dott.^{ssa} Elena Ciulla

Allegato A (criteri di valutazione del premio di risultato)

Premesso che gli Ordini professionali ai sensi del D.L. 101/2013 non sono soggetti al ciclo della performance, nel presente contratto si individuano i criteri di valutazione del premio di risultato.

Gli obiettivi della valutazione

La valutazione è finalizzata a:

- sostituire la logica dell'adempimento con una cultura organizzativa basata su obiettivi e responsabilità dei risultati;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l'erogazione del salario accessorio all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi;
- migliorare la prestazione complessiva, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente.

La metodologia

La metodologia adottata si fonda su criteri di oggettività e trasparenza.

In particolare:

- riconduce la valutazione a situazioni concretamente identificabili e, all'occorrenza, richiamabili;
- istituisce un organo di valutazione, il "Comitato di Valutazione", composto come segue:
 1. Presidente dell'Ordine
 2. Consigliere Segretario
 3. Consigliere Tesoriere

La valutazione quantitativa e qualitativa: gli obiettivi individuali e/o di gruppo

Per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti che individuano e caratterizzano la produttività, l'Ordine introduce alcuni progetti specifici per l'anno 2024.



Progetti anno 2024:

- definizione documenti per la comunicazione all'anagrafe delle prestazioni e popolamento banca dati PerlaPA;
- azione di coordinamento per l'individuazione dei beni da dismettere e da mantenere in relazione anche al redigendo progetto di ristrutturazione della sede;
- individuazione dei beni obsoleti e della documentazione da dismettere antecedente gli ultimi 10 anni in relazione anche al redigendo progetto di ristrutturazione della sede;
- azione di coordinamento e assistenza durante le attività di smaltimento beni e sostituzione infissi della sede;
- attività di individuazione, recupero e monitoraggio delle morosità degli iscritti a seguito dell'azione massiva avviata dal Consiglio di Disciplina territoriale;
- monitoraggio e gestione informatizzati dei pagamenti effettuati dagli iscritti a cui è stata concessa la dilazione del pagamento delle tasse di iscrizione;
- monitoraggio e gestione informatizzati dall'anno 2021 del noleggio degli strumenti in dotazione all'Ordine;
- monitoraggio e gestione informatizzati dei dati relativi agli iscritti cancellati con morosità pregresse per la valutazione degli eventuali crediti esigibili;
- predisposizione nuova modulistica per la richiesta di iscrizione all'Ordine, cancellazione e definizione delle procedure.

Gli attori del processo di valutazione

Sono attori del processo di valutazione:

- 1) il Valutato (dipendente);
- 2) il Valutatore (amministrazione);
- 3) il Comitato di Valutazione.

Gli aspetti tecnici della valutazione

L'Amministrazione, nell'assegnare i punteggi a disposizione, deve sempre contestualizzare la valutazione del singolo, in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori.

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. The signatures appear to be 'S.M.C.' and 'K.H.'.

Valutazione della Produttività Individuale

La valutazione verrà svolta secondo lo schema di valutazione riportato nell' Allegato B.

Valutazione finale

Il Comitato di Valutazione compilerà la scheda di valutazione (Allegato B) di ciascun dipendente e la valutazione verrà ritenuta idonea per la partecipazione alla distribuzione del premio di risultato se il punteggio conseguito sarà uguale o superiore a 5.

Esiti della valutazione e sistemi incentivanti legati al trattamento accessorio

All'esito della valutazione viene stilata una classifica generale a seguito della quale il personale viene suddiviso sulla base del punteggio ottenuto.

La ripartizione avviene sulla scorta del seguente punteggio:

$$P.I. = (F/Ep) \times p.i. \quad P.I. = \text{Premio di produttività individuale}$$

F= Fondo da ripartire

Ep= sommatoria punteggi schede di valutazione che hanno raggiunto il punteggio ≥ 5 .

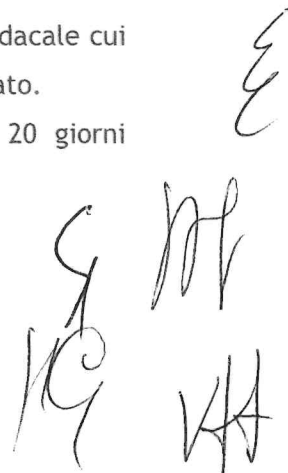
p.i.= punteggio individuale

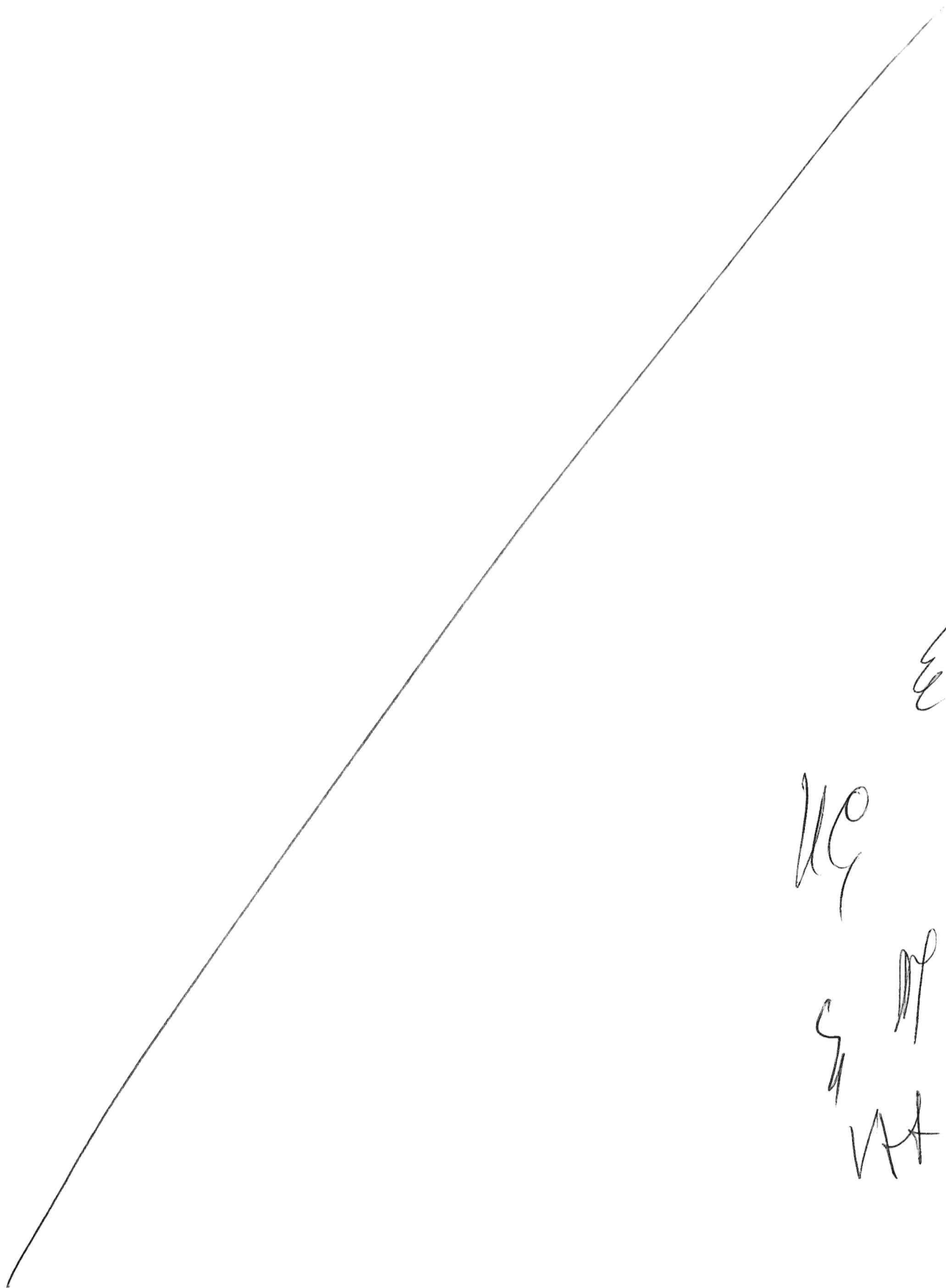
La procedura di conciliazione

Il dipendente, che a seguito di valutazione non positiva volesse chiedere la revisione della propria valutazione, può rivolgersi, nei 10 giorni consecutivi successivi alla comunicazione della valutazione, al Presidente del Comitato di Valutazione.

In tale circostanza, il dipendente potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia cui conferisce mandato.

Il Comitato di valutazione, sentite le parti interessate, delibera entro i 20 giorni successivi.





EE

UC

S M

VA

Allegato B

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Dipendente: _____

Categoria: _____

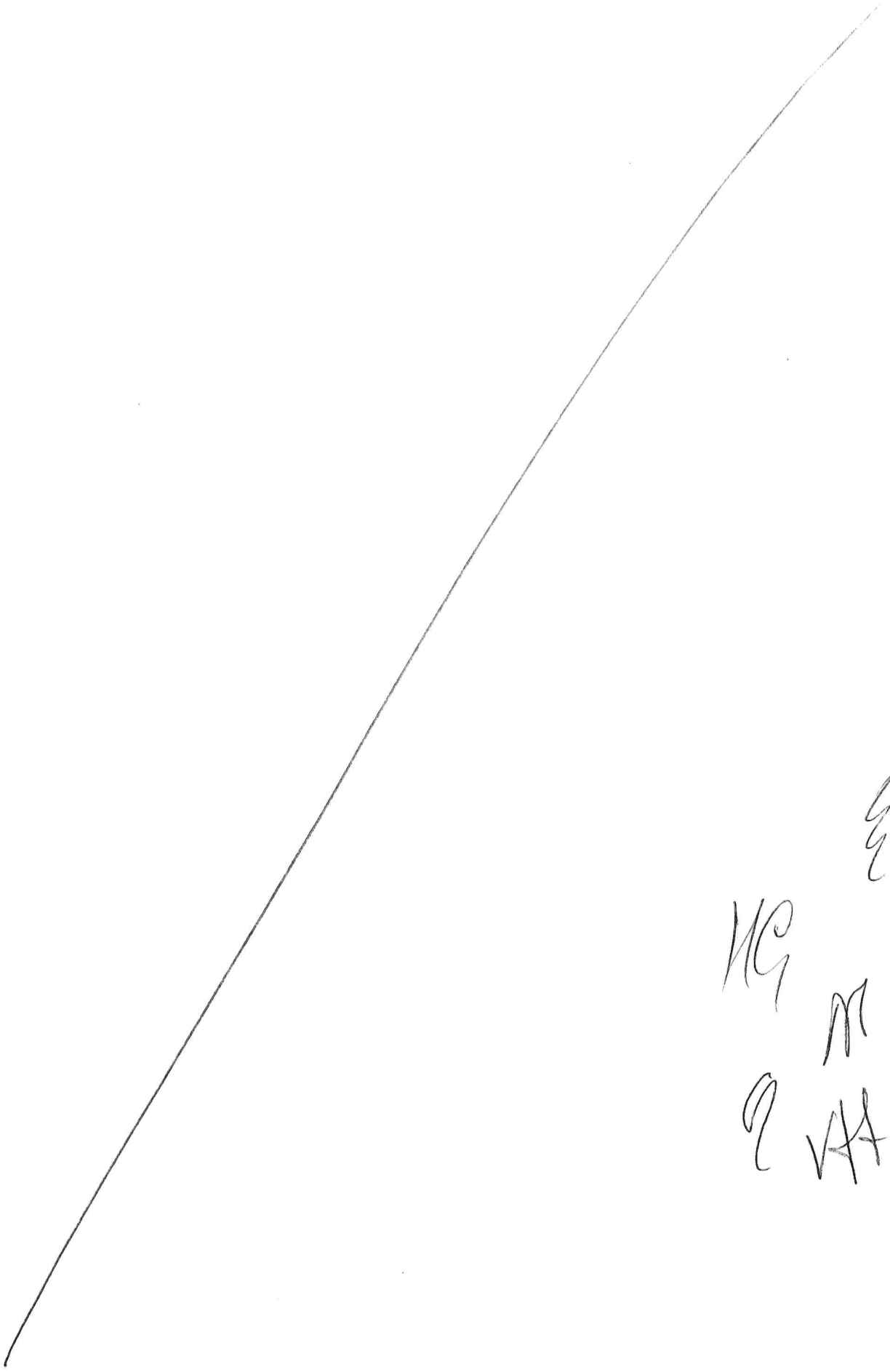
Ufficio: _____

Progetto/i individuale: _____

PROGETTO	SCARSO (1)	SUFFICIENTE (2)	BUONO (3)	OTTIMO (4)	VALUTAZIONE
Raggiungimento obiettivi	Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Quasi completamente raggiunto	Completamente raggiunto	
Competenze dimostrate	Non si prende carico dei problemi demandando ad altri la risoluzione	Non sempre garantisce lo svolgimento nei termini prestabiliti	Fornisce soluzioni soddisfacenti e prestazioni in tempi e modi adeguati	E' in grado di affrontare in maniera ottimale le problematiche trovando soluzioni anche a nuove esigenze	
Comportamenti professionali ed organizzativi	Dimostra scarsa capacità decisionale, assenza di autonomia, mostrando difficoltà di integrazione nel gruppo di lavoro e non propone azioni per ottimizzare il lavoro proprio e quello degli altri	Dimostra soddisfacente capacità decisionale sia pur con una limitato senso di autonomia. Si integra nel gruppo di lavoro senza però proporre azioni per ottimizzare il lavoro proprio e quello degli altri	Dimostra buona capacità decisionale con una certa autonomia. Si integra nel gruppo di lavoro con una limitata proposizione di azioni per ottimizzare il lavoro proprio e quello degli altri	Dimostra ottima capacità decisionale, ottima autonomia, integrandosi nel gruppo di lavoro e proponendo azioni per ottimizzare il lavoro proprio e quello degli altri	
Note:					
Punteggio Max.4 - Min. 1			TOTALE PUNTEGGIO 0,00		
Punteggio complessivo Max.12 - Min. 3					
La valutazione è positiva e quindi idonea alla ripartizione del premio di risultato quando il punteggio complessivo è ≥ 5					







Handwritten notes or symbols in the bottom right corner, including the letters "NG", "M", "P", and "VAA" arranged in a roughly vertical column.