

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

Anno 2023

Addì **6 settembre 2023, alle ore 15:00**, si sono riunite presso la sede dell'Ordine in Treviso, Via Roma n. 20

- la rappresentanza dell'Ordine – Commissione per i rapporti con il personale dipendente e i sindacati;
- la consulente del lavoro, dott.ssa Elisabetta Bergamini;
- le delegazioni sindacali firmatarie del CCLN 2019-2021, convocate con comunicazione PEC o e-mail prot. n. 1894/2023 del 29/08/2023;

per definire la redazione e disciplina del Contratto Integrativo di Ente 2023.

Si dà atto che risultano presenti:

- il dott. Gianni Da Rin De Lorenzo, Segretario, in rappresentanza dell'Ordine;
- il dott. Maurizio Garatti, Consigliere, in rappresentanza dell'Ordine;
- il dott. Angelo Bonemazzi, Tesoriere, in rappresentanza dell'Ordine;
- la dott.ssa Elisabetta Bergamini, consulente dell'Ordine;
- la dott.ssa Pierangela Pagnoscin, responsabile dell'ufficio di Segreteria;
- parti sindacali presenti:
- UIL PA nella persona del Sig. Antonio Osellame.

Le parti:

- visto quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni nonché dalle circolari applicative in materia di relazioni sindacali;
- visto il D.Lgs.n.150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa e in particolare la circolare n. 7 del 13.05.2010 del Dipartimento Funzione Pubblica che ne disciplina l'applicazione e le modifiche introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;
- visti i CCNL del Comparto Enti Pubblici Non Economici e, da ultimo, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2019/2021, sottoscritto in via definitiva il 09.05.2022;
- visti in particolare gli artt. 14-44-49-50-52-58 del CCNL di Comparto attualmente in vigore, nelle more del rinnovo;
- valutato che la contrattazione decentrata siglata in data 06/12/2022 era relativa solo all'anno 2022 e conseguentemente è necessario procedere con una nuova contrattazione coerentemente alle esigenze sia della parte politica che del personale dipendente dell'Ente;
- appurato che gli istituti economici applicati a partire dal 01 gennaio 2022 come da accordo sottoscritto il 06/12/2022 sono stati correttamente attuati;
- vista la delibera del Consiglio dell'Ordine n. 18/2023-01 del 17/01/2023 che qui si riporta:

- omissis -

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo e alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2023, che prevede:

- di attribuire le progressioni economiche all'interno dell'area Funzionari (differenziali stipendiali) per n. 2 dipendenti in area Funzionari, - omissis - con decorrenza 01/01/2023;
- di riconoscere il passaggio dall'area Funzionari all'area Elevate Professionalità - omissis - con decorrenza 01/01/2023.

In base alla seguente intesa le 4 (quattro) dipendenti dell'Ordine - dal 01/01/2023 - risultano così inquadrare nel nuovo sistema di classificazione (CCNL art. 18 "Norme di prima applicazione" del suddetto contratto collettivo, punto 3, secondo cui "il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale" è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione"):

Dipendente	Area	Data assunzione
Dipendente – <i>omissis</i> -	Elevate Professionalità	10/05/1999
Dipendente – <i>omissis</i> -	Funzionari	15/10/1990
Dipendente – <i>omissis</i> -	Funzionari	01/06/2004
Dipendente – <i>omissis</i> -	Funzionari	05/05/2003

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis co. 1 del D.Lgs. n° 165/2001, così come modificato dall'art.55 del D.L.150/09.

f.to La rappresentanza dell'ODCEC di Treviso

f.to Le delegazioni sindacali

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale i criteri di adeguamento, di ripartizione delle risorse disponibili, i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alle "performance", criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità; e in ogni caso i criteri e le modalità indicati nel CCNL 2019-2021 in vigore e in particolare tenuto conto degli artt. 7 e 8 del predetto Contratto Nazionale.

2. Il presente Contratto Integrativo di Ente 2023 sostituisce il Contratto Integrativo 2022 precedente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo. Viene garantito il controllo della compatibilità dei costi della Contrattazione Collettiva Integrativa di Ente con i vincoli di Bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Art. 2 – Durata e decorrenza

1. Il presente Contratto Integrativo si riferisce al periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 nonché a tutte le materie del Contratto e in particolare all'art. 7 e all'art. 8; i criteri e le modalità definiti possono essere negoziati con cadenza annuale fatte salve variazioni nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per la parte normativa ed economica lo stesso è produttivo di effetti giuridici dal 01.01.2023.

2. Il presente Accordo, concerne la ripartizione del Fondo Risorse Decentrate 2023 e si riferisce al periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

Art. 3 - Determinazione del Fondo Risorse Decentrate

1. L'ammontare complessivo del Fondo Risorse Decentrate per l'esercizio finanziario 2023 è pari a complessivi Euro **€ 41.610,00**, al lordo degli oneri datoriali.

2. Il valore storicizzato del Fondo è di Euro 29.210,00 e – in relazione agli interventi deliberati dal Consiglio con delibera n. 18/2023-01 del 17/01/2023 – necessita di essere finanziato per Euro **12.400,00**. Si rinvia per le specifiche voci all'art. 11 del presente accordo.

Art. 4 - Contrattazione integrativa

1. Si premette che il vigente CCNL 2019-2021 ha fissato l'obiettivo di coniugare il giusto interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa nonché la qualità dei servizi erogati, con assunzione diretta di responsabilità nella gestione delle attività amministrative dell'Ente.

In quest'ottica è inquadrata l'erogazione della "produttività incentivante" che va ricondotta alla professionalità, alla competenza, alla verifica dei risultati e all'apprezzamento dell'impegno costante assunto da ciascun lavoratore nel concorrere allo svolgimento degli specifici compiti e attività attribuiti.

2. Il sistema incentivante, pertanto, verrà caratterizzato dalla valutazione delle macro aree:

- orientamento all'utente e qualità del risultato;
- capacità di lavorare all'interno di un gruppo di lavoro;
- capacità di iniziativa;
- assunzione di responsabilità;

- flessibilità.

Si rinvia al riguardo al *Manuale di valutazione dei dipendenti*.

3. Valutazione dell'apporto individuale

Per la valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale si rinvia al *Manuale di valutazione dei dipendenti*.

Art. 5 - Fondo risorse decentrate

Il Fondo Risorse Decentrate per il trattamento accessorio integrativo del personale dell'Ordine è costituito dall'articolo 49 del CCNL 2019-2021 e:

- fa seguito a quanto già concordato economicamente per quanto concerne i differenziali stipendiali (tab. 1 Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali) con delibera n. 18/2023-01 del 17/01/2023 per le dipendenti - *omissis* - la cui somma è già stata iscritta a Previsionale 2023 ed è ricompresa nel valore esposto alla voce "Compensi incentivanti la produttività" (complessivamente ammontante a € 29.210,00);
- fa seguito a quanto deliberato in data 17/01/2023 con delibera n. 18/2023-01 di riconoscere l'incarico in area Elevate Professionalità, di cui all'art. 16, commi 6 e 8 e all'art. 53 CCNL 2019-2021, - *omissis* - con decorrenza 01/01/2023 rilevando l'elevata professionalità della stessa anche con assunzione di responsabilità dirette e sempre con partecipazione fattiva e concreta e con piena disponibilità;

Gli interventi relativi alle posizioni di - *omissis* - non risultano ricompresi in termini economici nel capitolo "Compensi incentivanti la produttività" a Previsionale 2023, pertanto si rende necessario effettuare una variazione di bilancio come dettagliato al prospetto di cui all'art. 11 del presente accordo.

Art. 6 - Servizio sostitutivo di mensa – Buoni pasto

In ottemperanza a quanto disposto all'art. 86 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, le parti concordano la fruizione del servizio mensa tramite l'erogazione di buoni pasto elettronici del valore di € 7,00 (sette/00).

Il buono pasto viene attribuito ai dipendenti per la singola giornata lavorativa nella quale l'orario giornaliero programmato superi le 6 ore, con una pausa di almeno 30 minuti, a prescindere dalla fruizione di permessi o flessibilità. Viceversa non rilevano al fine del superamento delle 6 ore giornalieri eventuali recuperi di permessi o flessibilità.

Art. 7 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro dell'Ordine si articola su 5 giorni, dal lunedì al giovedì dalle ore 8,30 alle 17,00 e il venerdì dalle 8,30 alle 14,30.

L'orario individuale di lavoro, ordinariamente di 36 ore settimanali, prevede l'obbligo di garantire la presenza - negli orari di apertura al pubblico - dal lunedì al giovedì dalle ore 9,00 alle 13,00.

È prevista una fascia di flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita.

È prevista di norma la compresenza di due unità nell'arco dell'orario di apertura al pubblico.

In previsione di attività eccedenti l'orario di servizio sopraindicato ovvero di picchi di lavoro elevati, di dover sostituire personale assente, di attivare progetti finalizzati a realizzare particolari obiettivi, si ricorrerà di volta in volta a una temporanea rimodulazione dell'orario individuale di lavoro,

all'orario plurisettimanale, ad assunzioni a tempo determinato, alla definizione concordata di progetti-obiettivo, in attuazione dei diversi istituti contrattuali a tale scopo previsti.

La presenza in servizio viene registrata mediante procedura di rilevazione automatica delle presenze mediante badge.

Art. 8 - Lavoro straordinario (art. 25 del CCNL 2016/2018)

Oltre il normale orario settimanale, il personale potrà effettuare lavoro straordinario, entro il limite di 60 ore *pro capite* per il personale in area Funzionari.

A norma del CCNL il lavoro straordinario è ammesso per "fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali", a fronte di esigenze non prevedibili né programmabili e deve essere "espressamente autorizzato".

Il personale può optare, in alternativa al pagamento dello straordinario, per la fruizione di riposi compensativi.

Art. 9 - Trattamento di trasferta

In caso di trasferta del personale spetta il trattamento di trasferta previsto all'art. 82 CCNL 2019-2021, che si richiama integralmente. L'art. 82 è integrato dalla seguente precisazione: il rimborso chilometrico, conseguente all'utilizzo del mezzo proprio, è calcolato sulla base della tariffa ACI. Il chilometraggio è calcolato convenzionalmente a partire dalla sede di servizio, in base alle distanze indicate dalle mappe Michelin. Il rimborso chilometrico è attribuito anche per spostamenti entro il raggio di 10 chilometri dalla Sede.

Art. 10 - Organizzazione del lavoro

La dipendente in Elevate Professionalità, sentito il personale, provvede a definire le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale dell'Ordine e l'attribuzione di compiti e obiettivi specifici a ciascun dipendente, nonché di valutare l'eventuale necessità di autorizzare lavoro straordinario.

Art. 11 – COSTITUZIONE e DESTINAZIONE del FONDO RISORSE DECENTRATE

Il Fondo risorse decentrate di Ente Anno 2023 è utilizzato per finanziare:

- l'Indennità di Ente nella misura prevista dal CCNL vigente: € 4.431,00;
- la corresponsione delle progressioni economiche per n. 2 dipendenti in area Funzionari (differenziali stipendiali): € 3.438,00;
- il passaggio di n. 1 dipendente in area Elevate professionalità (art. 53 e art. 16, commi 6 e 8 CCNL 2019-2021): € 25.400,00;
- il lavoro straordinario effettivamente prestato con il limite di cui all'art. 8 del presente accordo: € 2.875,00;
- l'indennità di maneggio valori di € 310,00 annue per la dipendente preposta alla gestione del Fondo economale;
- la produttività, ex art. 25, di € 5.156,00 per la quota residuale del Fondo, che è integrata dalle economie al 31/12 delle altre voci.

Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti (la omessa verifica si intende con esito positivo).

È erogato in base alla valutazione effettuata semestralmente (al 30/06 e al 31/12) dal Consiglio dell'Ordine secondo quanto contenuto nel *Manuale di valutazione dei dipendenti*.

L'utilizzo del Fondo risorse decentrate di Ente per i trattamenti accessori per l'anno 2023, in applicazione della normativa contrattuale succedutasi nel tempo, si articola come specificato nel seguente prospetto:

– omissis –

Art. 12 - Norme Finali

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa esplicito rinvio ai precedenti Contratti Integrativi di Ente, in quanto compatibili, ed ai CCNL del Comparto Funzioni Centrali.

Eventuali dubbi interpretativi dell'accordo saranno oggetto di interpretazione congiunta delle Parti, così come sarà valutata congiuntamente l'esigenza di successive modifiche o integrazioni.

La sottoscrizione definitiva della presente ipotesi avverrà all'esito delle delibere del Consiglio per il finanziamento degli incrementi del Fondo risorse decentrate di Ente di cui all'art. 12.

Treviso, 07/11/2023

Per la rappresentanza dell'ODCEC di Treviso

Per la Rappresentanza Sindacale Funzione
Pubblica – UILPA Treviso

*f.to La Presidente
Camilla Menini*

*f.to Il Segretario
Antonio Osellame*