CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2023 - 2025

Il giorno 28/07/23 alle ore 18:00 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri di Verona, sono presenti:

- per l'Ordine Degli Ingegneri di Verona il Presidente, Ing. Matteo Limoni, il Segretario, Ing. Lucio Faccincani, assistiti dal Rag. Lorenzo Sartori - Consulente del lavoro

e

- per i dipendenti la CIGL-FP rappresentata dal Dott.ssa Elisabetta Rossoni
- la RSU nella persona di //

Premessa

Il CCNL del comparto Enti Pubblici non Economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, ha aperto una fase completamente nuova nell'ambito delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata nel Pubblico Impiego.

Il 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016/2018 a cui appartengono anche gli "Enti Pubblici non Economici" destinatari dei precedenti CCNL del comparto E.P.N.E.

Il 9 Maggio 2022 è stato sottoscritto un nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019/2021 entrato in vigore il 1 novembre 2022 a cui appartengono anche gli "Enti Pubblici non Economici" introducendo un nuovo sistema di classificazione del personale, la possibilità di effettuare le progressioni verticali dei dipendenti in servizio con procedura transitoria e la variazione della struttura retributiva.

È reso possibile costruire in ciascun Ente sede di contrattazione propri contratti integrativi che entrino anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro.

Considerato che:
il CCNL del comparto Funzioni Centrali, entrato in vigore il 1 novembre 2022, delinea nuovi ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che per quanto riguarda gli Ordini e Collegi Professionali avviene a livello di singola struttura territoriale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa;

La contrattazione nazionale demanda alle parti (Amministrazione ed OO.SS.) la quantificazione del fondo stesso e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo riservando alle stesse un ruolo propositivo ed un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione la possibilità di effettuare progressioni verticali dei dipendenti in servizio nonché la variazione della struttura retributiva degli stessi tenuto conto del nuovo sistema di classificazione automatica.

La contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.

Visto che:
il CCNL del comparto Funzioni Centrali Enti Pubblici non economici 2019-2021, entrato in vigore il 1 novembre 2022, prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale mentre i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale;

Atteso che:

Le parti contrattuali ritengono che il fondo per i trattamenti accessori assuma particolare valenza. La nuova impalcatura contrattuale consente di adeguare i dispositivi contrattuali alle specificità di ogni singolo Ente

costruendo un contratto integrativo che entri anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro funzionali agli interessi dell'utenza. Le parti convengono sulla necessità di dar corso ad un processo di adeguamento ed aggiornamento dei servizi, che coinvolga e responsabilizzi ulteriormente il Personale dipendente. A tal fine, verrà adeguatamente utilizzata la normativa introdotta dai CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 per definire le "famiglie professionali" che sostituiscono i precedenti professionali così da dare avvio al nuovo ordinamento professionale ai sensi dell'art. 7, c.6, lett. z).

Tutto ciò premesso e considerato le parti concordano quanto segue:

Art. 1
FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI

Il Fondo Unico per i Trattamenti Accessori ex art. 49, del CCNL Funzioni Centrali – parte speciale Enti Pubblici Non Economici, viene individuato come lo identificare i titoli cui destinare le risorse economiche per il 2023 come da prospetto che segue.

La parte stabile del Fondo risorse decentrate continua ad essere costituita dalle risorse di cui all'art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018.

Anno 2023	
Base storica: fondo ex accordo 19.04.2005 (importo concordato per il 2003) Art. 25 Ccnl 2002 – 2005 aggiornamento calcolo per 250 ore di straordinari al controvalore vigente al 01.01.2009	€ 7.907,11 € 11.372,00
Implementazione Art. 26 comma 4 e seguenti	€ 916,92
Implementazione art. 25 Ccnl 2002 – 2005: euro 15,90 per due unità lavorative in servizio al 01.01.2003, computo per 13 mensilità	€ 413,40
Ulteriore implementazione art. 26 comma 4 punto a Ccnl 2002 – 2005 come da tabella C di euro 3,57 per due unità in area C in servizio al 01.01.2003 per dodici mensilità	€ 85,60
Art. 5 comma 1 del Ccnl 2004 – 2005 incremento del 0,69% del monte salari 2003 per due dipendenti	€ 350,35
Art. 6 comma 2 del ccnl 2004 – 2005 euro 4,94 per tredici mensilità per due dipendenti al 31.12.2005	€ 128,44
Art. 36 comma 1 ccnl 2006 – 2009 incremento dello 0,16% del monte salario 2005	€ 104,90
Art. 38 comma 2 ccnl 2006 – 2009 incremento del 0,55% del monte salario 2005	€ 360,60
Adeguamento Risorse Fondi: Le risorse vengono adeguate per attivazione di nuovi servizi e attivazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'incremento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi esistenti con un ampliamento delle competenze	€ 5.000,00
Totale fondo	€ 26.639,32

Art. 2
UTILIZZO DEL FONDO

Ai sensi dell'art. 32 del CCNL 2018.2019 le parti convengono di utilizzare le risorse del fondo unico di Ente per i trattamenti accessori cui al precedente art. 1, nel modo seguente:

1. Per retribuire la voce "Indennità di ente 2023" € 7.101,12
2. Per retribuire le ore di lavoro straordinario e banca ore € 7.000,00
3. Per retribuire la produttività collettiva € 12.538,20

4. Per valorizzare le prestazioni e promuovere il miglioramento della professionalità e la partecipazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, le risorse risultanti nel loro ammontare dall'applicazione dei criteri sopra richiamati, sono ripartite nel modo seguente:
100% delle risorse al netto degli istituti descritti in premessa, finalizzate ad erogare ai dipendenti compensi diretti a incentivare la produttività.

Art. 3
OBIETTIVI

Il compenso incentivante è collegato al raggiungimento degli obiettivi ed a verifiche periodiche dei risultati attraverso n. 2 incontri tra Ente e OO. SS. nei mesi di giugno e dicembre di ogni anno. In occasione della verifica di metà anno, nel caso la stessa dia esito positivo, sarà corrisposto a titolo di acconto un importo pari a € 350,00.

Per l'anno 2023 gli obiettivi sono descritti di seguito:

AFFARI GENERALI
- Settore protocollo: protocollazione posta e archiviazione posta cartacea (100%)
- Disponibilità ad implementare le procedure del progetto dematerializzazione degli atti, fascicolo elettronico degli iscritti;
- Attivazione nuovo software di gestione;
- Mantenimento numero corsi dell'anno precedente.

SETTORE AMMINISTRAZIONE-INFORMATIZZAZIONE
- Supporto alla redazione e aggiornamento delle procedure per anticorruzione/trasparenza (100%)
- Gestione appalti e contabilità on line pubblica amministrazione (100%)
- Sistemazione archivio ed eliminazione materiale non più necessario (100%)
- Avvio ed implementazione sistema di monitoraggio pratiche segnalazioni e procedimenti disciplinari.
- Attivazione nuovo software di gestione.

art. 4

DOTAZIONE ORGANICA e SISTEMA ORDINAMENTALE

Al 31.10.2022

Preso atto che viene assunta la seguente dotazione organica di partenza in essere al 31.10.2022 ad attuazione del precedente Contratto Integrativo di Ente:

AREA / Organico di Area	Livello economico/ unità in forza	Livello economico/ unità in forza	Livello economico/ unità in forza	Livello economico/ unità in forza	Livello economico/ unità in forza
A	A/0	A/0	A/0	A/0	A/0
B	B1/2	B2/0	B3/0		
C	C1/1	C2/0	C3/1	C4/0	C5/0

In relazione all'applicazione del nuovo CCNL per il triennio 2019/2021 la classificazione del personale, ai fini della trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione risulta essere la seguente

Ex comparto EPNE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	Numero Addetti
A	AREA OPERATORI	0
B	AREA ASSISTENTI	2
C	AREA FUNZIONARI	2

Art. 5

PRESENZA IN SERVIZIO

Orario di Lavoro

L'orario di lavoro del personale dell'Ordine viene stabilito in due tipologie: Tipologia A: lunedì e mercoledì: 09,30 – 13,00 e 14,00 – 18,30; martedì e giovedì: 09,00 – 13,00 e 13,30 – 17,30; venerdì: 09,00 – 13,00. Tipologia B: lunedì e mercoledì: 09,00 – 13,00 e 14,00 – 18,30, martedì e giovedì: 09,30 – 13,00 e 13,30 – 17,30, venerdì: 09,00 – 13,00. A tutti gli orari si applica la flessibilità (in entrata e in uscita) di trenta minuti all'interno delle fasce orarie sopra riportate.
Ai sensi dell'art.8 del Dlgs 66/200, al fine di recuperare le energie fisiche e psichiche ed attenuare il lavoro monotono e ripetitivo, al personale è garantita una pausa di 10/15 minuti, da recuperare durante l'arco della giornata lavorativa.

Assiduità partecipativa
La produttività spetta in proporzione alle ore settimanali prestate dal personale con contratto a tempo indeterminato e ai giorni effettivi di attività.
Vengono considerati neutri i giorni di ferie relativi all'anno di riferimento e i giorni di ferie pregresse, le presenze virtuali previste dalla legge ovvero maternità/paternità obbligatoria, congedi ex legge 53/2000, permessi retribuiti per gravi motivi, lutto, presenze in tribunale e espletamento di funzioni di giudice popolare, donazioni di sangue e midollo, ricoveri, day hospital e terapie salvavita, permessi legge 104/92 limitatamente

ai portatori di handicap, infortunio sul lavoro e malattia per causa di servizio. Viene attivata una franchigia di 15 giorni lavorativi superati i quali viene decurtato il premio in maniera proporzionale per ogni giornata di assenza per malattia. I residui verranno redistribuiti con lo stesso sistema di calcolo.

Art. 6
BUONI PASTO

In ottemperanza al disposto 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999, visto quanto previsto dall'accordo OO.SS. – Aran del 24 aprile 1997, le parti concordano la conferma del servizio mensa tramite l'erogazione di "*ticket restaurant*" con valore facciale di Euro 8,00 con decorrenza 1° gennaio 2023

Le parti convengono quanto segue:

- Il buono pasto viene attribuito al dipendente per la singola giornata lavorativa nella quale lo stesso effettui un orario superiore alle 6 ore con una pausa minima prevista dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.
- La consegna dei buoni pasto ai dipendenti avverrà mensilmente in concomitanza con l'erogazione dello stipendio.
- La fruizione del servizio nell'ambito delle somme previste dal presente contratto è a discrezione del personale dipendente.

Art. 7
BANCA ORE

La Banca delle ore in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL integrativo 14/02/2001, consente l'accantonamento su richiesta del dipendente, delle ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 50 ore da utilizzarsi entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione. Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Qualora il dipendente ne faccia richiesta e venga autorizzato in tal senso, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementari prestate nell'anno, debitamente autorizzate, di cui il 50% sarà retribuito e il rimanente 50% sarà, a scelta del dipendente, retribuito oppure utilizzato anche parzialmente come riposo compensativo nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione (il personale potrà dunque optare, in alternativa al pagamento dello straordinario, per la fruizione di riposi compensativi).
Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cedolino paga; tali ore possono essere richieste da ciascun lavoratore o come retribuzione o come riposi compensativi ad ore oppure in modo cumulato per la durata di un'intera giornata lavorativa per necessità personali o dei propri familiari.
Si precisa che l'utilizzo delle ore accantonate come riposi compensativi, su domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori che saranno contemporaneamente ammessi alla fruizione.
In caso di mancata fruizione entro il termine sopra indicato, verranno monetizzate, unitamente alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. L'adesione alla Banca delle Ore, come anche l'eventuale revoca, decorre dall'inizio di ciascun anno e si intende tacitamente rinnovata fino a eventuale revoca.

Art. 8
DISPOSIZIONE FINALE

Le parti si impegnano a seguito delle modifiche contrattuali a favorire l'eventuale progressione tra le Aree e nelle Aree ad incontrarsi entro e non oltre il mese di Gennaio 2024 per l'avvio della contrattazione integrativa 2024.

L'efficacia della presente integrazione alla contrattazione decentrata sarà subordinata alla ratifica da parte del Consiglio Direttivo dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Verona. Il presente contratto ha efficacia giuridica dal 01.01.2023 al 31.12.2025.
Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente.

In caso di disdetta, il presente accordo resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito dal successivo accordo.

Verona, 28/07/23

Per l'Ordine Ingegneri di Verona e Provincia
Presidente
Ing. Matteo Limoni

F.P CIGL Il
Elisabetta Rossoni

Il Consulente del Lavoro
Rag. Lorenzo Sartori