

prot. 4745/2018

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO MODALITA' DI EROGAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

In data 19/12/2018 presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Salerno, al Corso V.ittorio Emanuele – Trav.S.Marano n.15 - Salerno

TRA

l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Salerno, in persona del Presidente ing. Michele Brigante, a tanto autorizzato in virtù di deliberazione del Consiglio del 17/12/2019

E

la Organizzazione Sindacale UILPA in persona del Segretario sig. Carlo Sorrentino

- visto il CCNL relativo al personale del comparto delle Funzioni Centrali del 12.02.2018;
- Visti gli artt. 7 e 77 del predetto CCNL che prevedono che siano oggetto della contrattazione collettiva integrativa : a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo; b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche; d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute; e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità; nonché le modalità di destinazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Visto l'art.76 del predetto CCNL che detta disposizioni in merito alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori;
- tenuto conto di quanto disposto dal D.Lgs. n.165/2001 e dal D.L.gs. n.150/2009 (con le modifiche apportate dal D.Lgs. n.74/2017);

NB



- confermato che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa è effettuato, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001, dal Revisore dei conti, cui il presente testo verrà inviato per le verifiche del caso;

al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate presso la sede dell'Ordine, si è convenuto che le Parti intendono procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo che, in applicazione delle modifiche normative scaturenti dall'emanazione di nuove disposizioni di legge e dalla sottoscrizione del CCNL 12.02.2018, proceda alla disciplina delle materie di seguito precisate nella prospettiva della ottimizzazione della produttività del lavoro e della efficienza e trasparenza dell'operato dell'Ordine.

Tutto ciò premesso le parti, ut supra,

### CONCORDANO

quanto segue :

#### 1) CAMPO DI APPLICAZIONE ED EFFICACIA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con rapporto a tempo pieno e part-time, ha durata triennale ed ha validità, per la parte giuridica, dal giorno successivo a quello di sottoscrizione mentre per la parte economica dispiega la sua efficacia dal 1°/01/2019. L'ammontare delle risorse da destinare al Fondo risorse decentrate sarà stabilito con cadenza annuale.

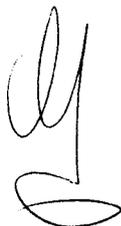
#### 2) FONDO RISORSE DECENTRATE

Il Fondo risorse decentrate è stato definito attraverso l'applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Le risorse finanziarie per l'anno 2019 sono quantificate nell'importo complessivo di € 25.492,27 così determinato :

€ 25.000,00 (importo stabile consolidato al 31.12.2017):

€ 492,27 (incremento 0,49% monte salari 2015 ex art.89 co.5 CCNL 12.02.2018).

Dette risorse sono utilizzate attraverso la corresponsione delle indennità e dei compensi di seguito precisati, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione permanente :





ORDINE DEGLI  
INGEGNERI  
DELLA PROVINCIA  
DI SALERNO

ORDINE DEGLI  
INGEGNERI  
DELLA PROVINCIA  
DI SALERNO

### Fondo risorse decentrate

|   |
|---|
| <b>a) risorse volte a consentire l'acquisizione di posizioni economiche di sviluppo e progressione € 848,07</b> |
| <b>b) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di Ente € 6.572,88</b>                               |
| <b>c) accantonamento 6,91% ex art.35 co.4 CCNL 2006/2009 € 454,17</b>   |
| <b>d) trattamenti economici correlati alla performance individuale € 17.617,05</b>                              |
| <b>Totale (a+b+c+d) = € 25.492,27</b>   |

### **3) SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'**

In virtù di quanto disposto dal D. Lgs 165/2001 e dal D. Lgs n.150/2009 (e successive modifiche) nonché, per quanto di ragione, dal vigente CCNL, le parti riconoscono che i sistemi di riconoscimento economico selettivo e di misurazione e valutazione della performance sono volti al miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi, nonché alla crescita, attraverso la valorizzazione del merito, delle competenze professionali.

In tale ottica, assume rilevanza il tema della misurazione dei risultati, realizzato attraverso indicatori che siano in grado di rilevare i livelli prestazionali, garantendo una misurazione oggettiva ed analitica che tenga conto dello sviluppo continuo del processo di erogazione dei servizi. Tanto impone l'adozione di sistemi di incentivazione della produttività tesi al riconoscimento differenziato dell'apporto e fondati sulla valutazione oggettiva dei comportamenti e del livello di conseguimento degli obiettivi affidati cui corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Il sistema di erogazione dei compensi incentivanti è prioritariamente volto al riconoscimento economico dei livelli prestazionali, del contributo offerto e della capacità dimostrata da ciascuna risorsa nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze degli interessati. In tale ottica, ai fini della definizione del parametro di accesso ai compensi incentivanti, assume rilievo l'apporto reso quotidianamente in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa rivestita. Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ordine rispetta le prescrizioni di cui all'art.40 comma 3 bis D.Lgs. 165/2001 in quanto incentiva l'impegno e la qualità

84123 Salerno – Corso V. Emanuele Trav. S. Marano, 15  
Telefono 089 224955 PBX – Fax 089 241988  
Sito internet: [www.ordineingsa.it](http://www.ordineingsa.it)  
e-mail: [segreteria@ordineingsa.it](mailto:segreteria@ordineingsa.it)  
Codice fiscale 80021910650

  
3

della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. L'Ordine istituisce, per il perseguimento di tali obiettivi, un sistema di valutazione permanente.

#### **4) PROCEDURA DI VALUTAZIONE**

Il sistema di valutazione dei risultati e delle performance si basa sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, certificati dalla Commissione di valutazione costituita dal Consigliere Segretario, dal consigliere Tesoriere e da un terzo membro nominato dal Consiglio, attraverso la compilazione di schede individuali. Gli atti della Commissione dovranno essere approvati dal Consiglio dell'Ordine.

Le valutazioni del personale avranno, di norma, cadenza annuale alla data del 15 febbraio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi e le relative schede verranno consegnate ad ogni dipendente entro la fine del mese di febbraio. La verifica annuale sarà preceduta da momenti di verifica nel corso dell'anno.

In ogni caso, le schede di assegnazione e valutazione del personale verranno pubblicate nell'Area Trasparenza del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D.Lgs. 33/2013 e della legge n.190/2012.

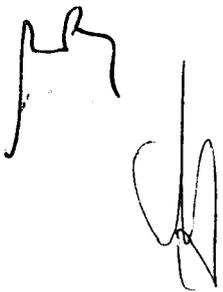
#### **5) COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA'**

Le parti convengono che, per l'anno 2019, l'intera quota d) del Fondo pari al residuo degli importi non erogati per i differenti titoli precisati al punto 2, è destinata all'erogazione di un premio di produttività individuale determinato, secondo coefficienti di merito, in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target rispetto alle tipologie di obiettivi ed i pesi di seguito indicati :

##### **5.1 obiettivi individuali di miglioramento e sviluppo**

Sono assegnati dall'Ordine, sono specifici e vengono assegnati, individualmente, al personale. Ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori misurabili.

**Tali obiettivi hanno un peso del 40% della quota del fondo disponibile di cui alla voce d.**



La valutazione viene effettuata dalla Commissione di valutazione con le modalità di seguito precisate , sulla base dei seguenti coefficienti di merito, attribuiti con riferimento a target ed indicatori misurabili:

**1,00** nel caso di prestazione lavorativa che abbia determinato significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi, anche in altri settori comuni e generali della gestione dell'Ente oltre quello affidato al dipendente, con significative effetti sulla riduzione dei costi e dei tempi;

**0,8** nel caso di prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati, senza significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi nel settore direttamente affidato al dipendente,

**0,5** nel caso di prestazione lavorativa che abbia raggiunto solo in parte gli obiettivi assegnati senza determinare significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi nel settore direttamente affidato al dipendente;

**0.0** nel caso di prestazione lavorativa nulla (in questo caso non scatta la valutazione successiva).

## **5.2 obiettivo prestazionale legato al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso**

Tale obiettivo assume un peso del **60 % della quota del fondo disponibile**. Per esso si farà riferimento alla valutazione soggettiva delle competenze di seguito elencate effettuate dalla Commissione rispetto al livello richiesto in sede di assegnazione degli obiettivi :

- conoscenza dei processi – conoscenza dei processi lavorativi in tutte le sue fasi e relative interrelazioni. Capacità di applicazione della normativa;
- conoscenza del sistema – conoscenza della struttura e delle relazioni dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Salerno;
- tensione al risultato – capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi;
- problem solving – capacità di affrontare e risolvere le criticità;
- orientamento agli utenti – attenzione ai bisogni e alle attese dell'utente interno ed esterno;
- comunicazione – capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore,
- lavoro di gruppo – capacità di interazione o sviluppo del lavoro in tema.

I parametri del coefficiente di merito sono espressi attraverso punteggio variabile da 1 a 5 da attribuire a ciascun elemento/obiettivo indicato, che verrà assegnato sulla base delle rilevazioni effettuate,

utilizzando apposite schede. Il punteggio medio pari a 4 dà diritto al pieno riconoscimento del compenso; il punteggio medio pari a 3 riduce il compenso al 70%, mentre il punteggio medio pari o inferiore a 2 riduce il compenso al 40%. Saranno effettuate, nel corso dell'anno, anche indagini di customer satisfaction da attuarsi attraverso l'utilizzo, da parte degli utenti dei servizi, di schede di valutazione.

**5.3)** I meccanismi temporali di valutazione ed assegnazione del compenso sono indicati nel precedente punto 4.

Ai sensi dell'art.78 CCNL 18.2.2018 verrà riconosciuta al dipendente che abbia conseguito le valutazioni più elevate una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione concorrerà a determinare la percentuale disponibile ai fini dell'erogazione del premio agli altri dipendenti.

**5.4)** Entro il 31 gennaio di ciascun anno verranno assegnati a ciascun dipendente obiettivi individuali diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. L'accesso alla parte incentivante del Fondo è condizionato al rispetto da parte del personale dipendente dell'orario di lavoro, nonché alla mancata irrogazione da parte dell'Ordine di provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno.

Le parti concordano sull'esigenza di approntare un sistema di misurazione della performance che, oltre a rilevare il livello della prestazione, tenga conto del grado di soddisfazione degli utenti.

## **6) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA**

Gli sviluppi economici all'interno di ciascun area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza. A tal fine, in allegato, è riportato il Regolamento per le progressioni economiche del personale che è parte integrante del presente documento.

**6.1)** Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

**6.2)** In particolare, le parti convengono che l'attribuzione del livello economico immediatamente superiore a quello in godimento, ai sensi dell'art.13 del CCNL EPNE 1.10.2007, può essere effettuata



nei confronti del personale con anzianità di servizio di almeno 1 anno nel livello economico inferiore attraverso una valutazione di fattori che attengono a :

- livello di esperienza maturato e competenze professionali acquisite nell'area di inquadramento;
- titoli culturali e professionali posseduti;
- percorsi formativi e di apprendimento con valutazione professionale dell'arricchimento professionale conseguito.

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore considerato, come da tabella che segue :

| FATTORI   | PUNTEGGIO MASSIMO | DETTAGLIO PUNTEGGIO   |
|---|-------------------|---|
| Test di carattere cognitivo                               | -3-               |   |
| Titoli culturali  | -3-               | Diploma universitario – Laurea breve vecchio ord.<br>Laurea breve nuovo ord. (2,00)<br><br>Diploma Laurea v.o. - Laurea special. n.o.( 2,70)<br>Spec. Post Lauream (3,00) |
| Titoli professionali                                      | -4-               | Altri titoli  |
| Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento | -3-               | 0,20 per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi  |
| Livello di esperienza complessivo                         | -3-               | 0,20 per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi  |
| Formazione  | -3-               | 1 per ogni corso formativo, fino a max 3  |



Nel caso in cui, a seguito della partecipazione alla procedura di un/a solo/a candidato/a non sia possibile effettuare una valutazione comparativa, la selezione si intenderà positivamente superata in caso di attribuzione di un punteggio non inferiore a 12.

**6.3)** Limitatamente al periodo di efficacia del presente contratto integrativo si ritiene necessario definire un progetto di prioritaria valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che non ha fruito, dall'assunzione, di alcuno sviluppo economico.

**6.4)** In applicazione di tale principio, si conviene l'immediata attivazione di una procedura selettiva interna per il riconoscimento di progressione orizzontale relativamente alla (unica) posizione C1 esistente, con applicazione dei "criteri generali per la definizione delle procedure..." allegati al presente contratto.

**6.5)** Per quanto non espressamente disciplinato si rimanda alla disciplina di cui all'art.13 CCNL EPNE 2006/2009 ed al Regolamento (all. A) che viene contestualmente approvato.

**7)** Le ferie verranno usufruite dal personale secondo quanto previsto dalla normativa contrattuale vigente. In ogni caso il personale, al fine di consentire all'Ente di organizzare al meglio i servizi istituzionali, è tenuto ad inviare all'Ordine istanza di fruizione di ferie almeno 4 giorni prima dell'inizio delle stesse. Il congedo si riterrà autorizzato ove non pervenga all'interessato, nelle 48 ore successive a quelle della richiesta, motivato diniego.

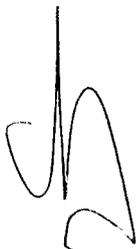
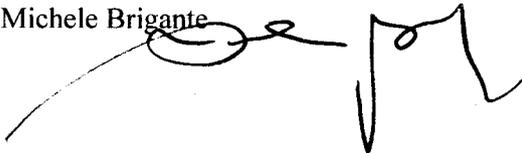
**8)** Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i precedenti contratti integrativi. Tutte le norme previgenti sono abrogate.

Letto, confermato e sottoscritto

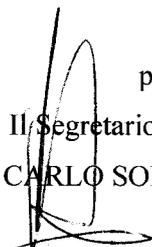
PER L'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI SALERNO

il Presidente

Ing. Michele Brigante



per la UILPA  
Il Segretario Provinciale  
CARLO SORRENTINO



## **ALLEGATO A**

### **Regolamento per le progressioni economiche del personale**

#### **Art. 1**

##### **Principi generali**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
3. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale e del contratto integrativo in essere e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.

#### **Art. 2**

##### **Criteri e modalità**

1. Le progressioni economiche orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile del fondo risorse decentrate.
2. Salvo quanto previsto dal presente regolamento, le selezioni sono effettuate previa integrazione dei criteri e delle modalità da definirsi mediante apposito contratto collettivo decentrato integrativo, che individua altresì i limiti nel rispetto dei quali esse debbono svolgersi.
3. I limiti di cui al punto precedente possono essere individuati in modo diretto o indiretto, con riferimento ai seguenti parametri: entità risorse di parte fissa utilizzabili, eventuale numero massimo di progressioni attribuibili, valutazione minima conseguibile, modalità di valutazione.
4. L'ORDINE, previa sottoscrizione dell'accordo decentrato, adotta con atto del Presidente, l'avviso di selezione da diffondere tra il personale.

#### **Art. 3**

##### **Valutazione**



1. La valutazione del personale è effettuata tenendo conto anche dell'andamento delle valutazioni eventualmente conseguite ai fini del compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi nell'ambito della carriera.
2. La valutazione è effettuata mediante apposita scheda da una commissione composta dal Presidente e dal Consigliere Segretario di concerto con i soggetti che hanno effettuato le valutazioni di cui al punto precedente.

#### **Art. 4**

##### **Requisiti generali**

1. Il personale interessato alla selezione può presentare domanda di partecipazione in un termine non inferiore a quindici giorni rispetto all'adozione dell'avviso di selezione.
2. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione della progressione economica tutti i dipendenti con anzianità di servizio di almeno quattro anni, inquadrati in ciascuna posizione economica da almeno un anno rispetto alla data di adozione dell'avviso di selezione per l'effettuazione della progressione economica. Non sono computabili i periodi di comando.
3. Il personale che nell'anno precedente alla progressione economica ha fruito di un periodo di aspettativa non retribuita superiore a sei mesi non può partecipare alla selezione. In caso di lavoro a tempo parziale, occorre aver effettuato nel periodo oggetto di valutazione, come media, una percentuale pari o superiore al 60%.
4. Alla selezione per la progressione economica orizzontale non può partecipare il personale dipendente che, nel biennio precedente alla data di adozione dell'avviso della selezione, abbia riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto. In caso di richiamo scritto la valutazione sarà ridotta del 30%.
5. Il personale è ammesso alla selezione con riserva di accertamento dei requisiti dichiarati. Nel caso di mancanza dei requisiti dichiarati, verrà disposta l'esclusione con autonomo provvedimento motivato.

#### **Art. 5**

##### **Attribuzione della progressione**



1. Il personale idoneo e la relativa valutazione vengono indicati in apposito atto adottato dal Presidente, che attribuisce la progressione economica. L'atto riporta altresì il personale non idoneo e la relativa valutazione.
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto, in ordine decrescente, nel rispetto dei limiti economici individuati in sede di contratto collettivo decentrato integrativo.
3. A parità di punteggio, in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, costituisce titolo di preferenza l'anzianità di servizio presso l'Ordine. In caso di ulteriore parità costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.
4. Nel caso in cui partecipi alla selezione un solo dipendente, la progressione potrà essere riconosciuta in caso di attribuzione di un punteggio non inferiore a quello previsto, per tale fattispecie, dalla contrattazione collettiva integrativa.
5. I relativi benefici avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

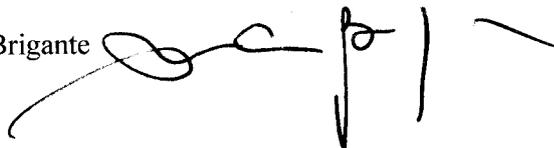
Salerno, li 19/12/2018

Letto, confermato e sottoscritto

PER L'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI SALERNO

il Presidente

Ing. Michele Brigante



per la UILPA  
Il Segretario Provinciale  
CARLO SORRENTINO



