

# CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

## ANNO 2020 - 2021

### Art. 1

#### Premessa

Il giorno 10/12/2020 alle ore 16.00 si sono riunite in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Ravenna sita in Viale Randi 37:

- la delegazione trattante di parte pubblica nelle persone del Presidente dott. ing. Mattia Galli e del Consigliere Segretario dott. ing. Iunior Mirko Capacci, assistiti dal Dott. Maurizio Montanari, Consulente del Lavoro;
  - la delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine nella persona del dottor Mario Giovanni Cozza della CISL F.P. Romagna;
- per dare corso alla contrattazione integrativa di ente.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle Aree A, B, C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

L'obiettivo del presente Contratto è quello di coniugare, il giusto interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati.

La retribuzione accessoria è collegata quindi sia ad obiettivi di carattere specifico che ad obiettivi di carattere generale individuati dall'Amministrazione e alla base del presente Contratto Collettivo Integrativo.

In tale ottica, il presente Contratto Collettivo Integrativo prevede una retribuzione accessoria finalizzata al conseguimento di specifici obiettivi e un sistema indennitario collegato alla gestione di particolari attività e/o esigenze riconducibili alle specificità dell'Amministrazione.

### Art. 2

#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto ha durata, sia per la parte giuridica che per la parte economica, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione contenuta nell'articolato del presente contratto.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### Art. 3

#### Dotazione organica

La dotazione organica dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Ravenna al 1.1.2020 risulta così costituita:



Area	Livello economico unità di forza				
A	A1	A2	A3		
B	B1	<b>B2 (n.1unità)</b>	B3		
C	C1	<b>C2 (n.1 unità)</b>	C3	C4	C5

Considerato che nell'ambito delle novità legislative recentemente intervenute, che hanno comportato nuovi adempimenti a carico degli Ordini professionali, si è resa necessaria la riorganizzazione complessiva dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione delle specifiche funzioni da attribuirsi agli Uffici dell'Ordine, alle mansioni dei singoli dipendenti e dei corrispondenti carichi di lavoro e che già durante gli anni precedenti delle attività come sopra accennate sono state attribuite e svolte dal personale dell'Ordine, considerato inoltre che l'Ordine ha stanziato le risorse necessarie per sostenere passaggi orizzontali di tutto il personale dipendente;

si conviene

di consentire la progressione orizzontale dei dipendenti dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Ravenna secondo i seguenti tempi e criteri:

- Paradisi Luca: passaggio all'interno dell'area B al livello stipendiale B3 con decorrenza dal mese di gennaio 2021;
- Di Mattia Nadia passaggio all'interno dell'area C al livello stipendiale C3 dal mese di gennaio 2021

La dotazione organica dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Ravenna dal 1.1.2021 risulterà così costituita:

Area	Livello economico unità di forza				
A	A1	A2	A3		
B	B1	B2	<b>B3(n.1unità)</b>		
C	C1	C2	<b>C3(n.1 unità)</b>	C4	C5

#### Art. 4

#### Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal CCNL vigente.

#### Art. 5

#### Orario di servizio e di lavoro

L'orario di lavoro presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Ravenna si articola su 5 giorni:

dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 13.00

il martedì e mercoledì dalle ore 14.00 alle ore 18.00 e il giovedì dalle 14.00 alle 17.00 per la dipendente con 36 ore settimanali.

Per il dipendente part time il martedì e il giovedì dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e il lunedì, giovedì e venerdì dalle ore 14,30 alle ore 18,30.

E' consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo giornaliero di 30 minuti fermo rimanendo il recupero per il completamento dell'orario di lavoro entro il mese successivo o a quello preso in esame.

La presenza in sede andrà comunque garantita durante l'apertura al pubblico della stessa dal lunedì al Venerdì dalle ore 9,30 alle ore 12,30 e il martedì dalle ore 15,00 alle 18,00.

In previsione di attività eccedenti l'orario di servizio sopraindicato ovvero di picchi di lavoro elevati o di particolari esigenze organizzative, 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, in accordo col datore di lavoro.

La presenza in servizio viene registrata giornalmente tramite rilevatore di presenze automatico.

A richiesta del dipendente, per esigenze di servizio o personali, l'Ordine si impegna, nelle more della definizione di un accordo di sede tra le parti, a valutare lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità smart working (lavoro agile).

## Art. 6

### Sviluppi economici all'interno delle singole Aree

I passaggi all'interno delle singole aree, successive a quanto previsto dall'arti 3, sono attribuiti dal Nucleo di Valutazione (costituito dal Presidente e dal Segretario dell'Ordine degli Ingegneri) sulla base della valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito ed avvengono attraverso la seguente procedura:

Organizzazione di percorsi di qualificazione e/o aggiornamento professionale, con valutazione finale, per accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e delle competenze nonché dei titoli di studio e dell'anzianità di servizio.

Per i passaggi nell'area B la formazione delle graduatorie, distinte per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione, avviene sulla base dei seguenti criteri:

1,50 punti per ogni anno di anzianità, fino a un massimo di 30 punti.

Valutazione del titolo di studio:

12 punti per il diploma di scuola media secondaria di secondo grado o titolo di studio equipollente, 13 punti per il diploma universitario, 15 punti per il diploma di laurea;

i punteggi per il titolo di studio non sono tra loro cumulabili;

valutazione dell'esperienza professionale conseguente alla realizzazione dei percorsi di professionalizzazione previsti:

valutazione delle capacità/attività di trasferimento delle conoscenze realizzata attraverso l'affiancamento e la formazione sul campo attribuiti dal Nucleo di Valutazione sulla base delle valutazioni dell'accrescimento professionale;

fino a un massimo di 56 punti, attribuiti dal Nucleo di Valutazione sulla base delle valutazioni dell'accrescimento professionale;

All'esito della valutazione di cui ai punti che precedono (da attuarsi mediante la griglia di valutazione allegata) si procede alla predisposizione di una graduatoria finale.

Per i passaggi nell'area C, la formazione delle graduatorie, distinte per ognuno dei profili previsti dal sistema di classificazione, avviene sulla base dei seguenti criteri:

anzianità nelle posizioni di C1, C2, C3, C4:

1,50 punti per ogni anno, fino a un massimo di 30 punti;

valutazione dei titoli di studio:

15 punti per la laurea, 13 per il diploma universitario, 12 punti per il diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente;

i punteggi per i titoli di studio non sono tra loro cumulabili;

valutazione delle capacità di trasferimento delle conoscenze realizzata attraverso l'affiancamento e la formazione sul campo attribuiti dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle valutazioni dell'accrescimento professionale.

valutazione delle conoscenze e competenze acquisite in conseguenza delle attività formative realizzate secondo i criteri indicati dal CCNL e sulla base delle valutazioni dell'accrescimento professionale, fino a un massimo di 56 punti, attribuiti dal Nucleo di Valutazione.

All'esito delle valutazioni di cui ai punti che precedono (da attuarsi mediante la griglia di valutazione allegata al presente contratto) si procede alla predisposizione di una graduatoria finale.

Le parti concordano che gli effetti delle progressioni economiche orizzontali decorrono dal primo giorno del mese di gennaio dell'anno in cui si è determinata la procedura di cui trattasi.

Le parti concordano inoltre che la permanenza nel livello contrattuale di appartenenza abbia una durata minima di tre anni, prima di eventuale progressione al livello superiore, da valutarsi come specificato nel presente articolo.

## **Art. 7**

### **Incarichi di elevata professionalità**

Alla luce dell'istituzione dei nuovi modelli organizzativi e al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati si riconosce all'interno della dotazione organica una posizione di lavoro con funzioni di direzione, per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente all'interno dell'area C, secondo l'art. 18 del CCNL 2006-2009.

Tale posizione è finalizzata alla ulteriore evoluzione di modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e delle responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse. In particolare vi rientrano le mansioni supporto e coordinamento di tutta l'attività dell'organo di indirizzo politico/amministrativo ed il perseguimento degli obiettivi strategici tramite il costante adeguamento normativo in materia di anticorruzione e trasparenza, privacy e digitalizzazione dell'ente.

Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 1, l'Amministrazione conviene di conferire incarico, ai sensi degli art. 18-19 e 20 del CCNL 2006-2009, alla dipendente inquadrata nel profilo professionale C. L'incarico di cui al presente comma non è cumulabile con quello di cui all'art. 17 del CCNL 2006-2009.

L'incarico di cui ai commi 1 e 2 riguarda le funzioni di direzione e gestione della struttura organizzativa complessa caratterizzata da un elevato grado di autonoma gestionale e organizzativa.

In attesa che vengano definite con successiva contrattazione nazionale di Ente le modalità di finanziamento dell'istituto, tale incarico verrà retribuito con un importo di € 1.000,00 al netto delle ritenute fiscali e contributive di Legge per l'anno 2020 da corrisondersi in unica soluzione entro il 31/12/2020, e di € 1.250,00, sempre al netto, per l'anno 2021, da corrisondersi in due rate entro il 30/06/2021 e 30/11/2021.

**Art. 8**  
**Fondo risorse decentrate**

E' istituito il Fondo risorse decentrate per le Aree A, B e C per il 2021 è pari a € 54.341,29

**Art. 9**  
**Utilizzo del Fondo risorse decentrate**

Il fondo per i trattamenti accessori del personale verrà utilizzato per i seguenti istituti:  
corresponsione dell'indennità di Ente;  
corresponsione dei compensi per lavoro straordinario;  
corresponsione dell'indennità di responsabilità/incarichi di elevata responsabilità;  
corresponsione dell'indennità di turno;  
corresponsione dell'indennità di cassa;  
posizioni economiche all'interno delle aree professionali;  
corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, secondo i criteri di seguito individuati:

I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva sono erogati sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente attribuiti a ciascun dipendente; il grado di raggiungimento dell'obiettivo è stabilito dal Consiglio con riferimento a parametri oggettivi di valutazione.

Ogni anno, in data successiva all'approvazione del bilancio di previsione del Consiglio, le parti si incontreranno per concordare l'entità delle risorse di cui all'art. 9 del presente contratto;

Ogni inizio anno e comunque non oltre il mese di marzo, le parti si incontreranno per valutare gli obiettivi attribuiti a ciascun dipendente i criteri di valutazione.


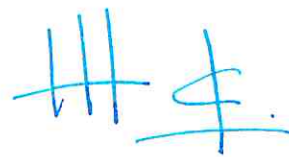
Il grado di raggiungimento degli stessi sarà rapportato alla seguente tabella:

fino al 50%	0
dal 51% al 70%	70%
dal 71% al 90%	90%
dal 91% al 100%	100%

I compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva verranno erogati nel mese di gennaio dell'anno successivo, con anticipazione di due quote pari al 33% dello stanziamento nei mesi di aprile e di agosto. Le somme che residueranno dagli istituti contrattuali diversi dall'incentivazione verranno riassegnate ai compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva. Le somme che residueranno a seguito di eventuale non pieno raggiungimento dell'obiettivo da parte di uno o più dipendenti saranno ripartite in proporzione al grado di raggiungimento tra tutti i dipendenti.

**Art. 10**  
**Sicurezza sul lavoro**

Le parti garantiranno, nell'ambito delle proprie competenze, la piena attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione e di sicurezza di cui al Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.



## **Art. 11 Buoni pasto**

In ottemperanza al disposto dell'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ad integrazione del CCNL per il personale degli Enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999 visto quanto previsto dall'accordo 00.SS. - Aran del 24 aprile 1997 le parti concordano la fruizione del servizio mensa tramite l'erogazione di buoni pasto del valore di € 6,00 (Sei/00).

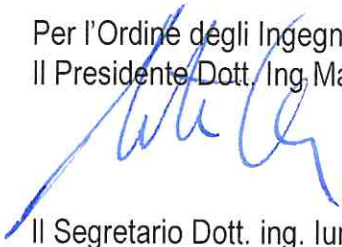
In buono pasto verrà attribuito al dipendente per la singola giornata lavorativa nella quale l'orario giornaliero programmato superi le sei ore, con una pausa di almeno 30 minuti, a prescindere dalla fruizione di permessi o flessibilità. Viceversa non rilevano al fine del superamento delle sei ore giornaliere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

## **Art. 12 Norme finali**

Per quanto non espressamente regolato dal presente contratto collettivo integrativo si fa riferimento al CCNL 2016/ 2018 del comparto Funzioni Centrali. Eventuali dubbi interpretativi dell'accordo saranno oggetto di interpretazione congiunta delle Parti, così come sarà valutata congiuntamente l'esigenza di modifiche o integrazioni.

Ravenna, 23 dicembre 2020

Per l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Ravenna  
Il Presidente Dott. Ing. Mattia Galli



Il Segretario Dott. ing. Iunior Mirko Capacci

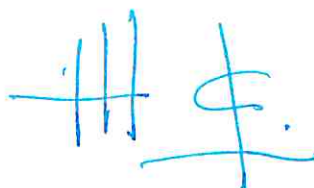


Per CISL FP Romagna  
Dott. Mario Giovanni Cozza



## Allegato Contratto Integrativo 2020-21

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (punti: 56)		
Ogni singola competenza punteggiato: da 0 a 4 punti	Area B	Area C
<b>SENSO DEL RUOLO</b> Misura la consapevolezza della posizione rivestita all'interno della struttura organizzativa dell'Ente e il senso di responsabilità rispetto alle mansioni e agli obiettivi di competenza		
<b>COMPETENZE DI BASE</b> Misura il grado di conoscenza delle norme generali che regolano il funzionamento		
<b>COMPETENZE SPECIFICHE DI SETTORE</b> Misura il grado di conoscenze professionali specialistiche e tecnico-operative richieste per il corretto ed efficace svolgimento delle mansioni affidate		
<b>CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE DEL PROPRIO LAVORO</b> Misura la capacità di organizzare e programmare il lavoro nel medio periodo, tenendo adeguatamente conto della tempistica, anche quando sia necessario rapportarsi con altri soggetti, e mostrandosi in grado di prevenire le emergenze		
<b>INIZIATIVA PERSONALE NEL MIGLIORARE IL PROPRIO LAVORO</b> Misura la capacità di lavorare con spirito analitico-critico e proporre frequentemente miglioramenti ed innovazioni anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili, per conseguire risultati migliori in termini qualitativi, di efficienza, efficacia ed economicità		
<b>FLESSIBILITA' E CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI DI CONTESTO</b> Misura la predisposizione ad accettare positivamente innovazioni e cambiamenti di scenario normativo e/o di contesto operativo, anche qualora implicino la necessità di rivedere comportamenti o metodi di lavoro consolidati		
<b>CAPACITA' DI RISOLVERE IN AUTONOMIA I PROBLEMI</b> Ha dimostrato capacità di risolvere autonomamente imprevisti e problematiche operative di competenza, rivolgendosi ai superiori solo nei casi dalle implicazioni più complesse e senza gravare sul lavoro di altri colleghi. Le soluzioni che ha adottato sono risultate efficaci		
<b>PRECISIONE E RENDIMENTO QUALITATIVO DELLA PRESTAZIONE</b> Ha dimostrato capacità di svolgere le proprie mansioni non solo con precisione, ma ponendo particolare attenzione alla qualità del proprio lavoro sotto il profilo tecnico, amministrativo, informatico e comunicazionale		
<b>RENDIMENTO QUANTITATIVO E CAPACITA' DI LAVORARE IN TEMPI STRETTI</b> Ha dimostrato capacità di eseguire correttamente i compiti affidati nei tempi richiesti. Nei casi di emergenza, sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, ha saputo affrontare la situazione in modo positivo, svolgendo efficacemente il lavoro affidatogli		


<p><b>CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI UTENTI FINALI ESTERNI (ISCITTI, ENTI, ASSOCIAZIONI, AZIENDE, PROFESSIONISTI, COLLABRATORI ECC.) ED INTERNI</b></p> <p>Il parametro contempla sia il caso in cui il dipendente si sia rapportato con l'utenza esterna, sia in caso in cui i destinatari del suo servizio siano stati degli uffici interni. Misura la capacità di relazionarsi e comunicare con gli utenti contemplando il livello di servizio richiesto con quello esigibile ed adeguando il proprio comportamento all'interlocutore ed ai suoi bisogni, anche qualora ciò comporti il dover acquisire nuove conoscenze, linguaggi o strumenti di comunicazione</p>		
<p><b>CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RELAZIONI CON GLI ORGANI SUPERIORI E DI INDIRIZZO DELL'ENTE</b></p> <p>Ha dimostrato capacità di relazione con gli organi superiori e di indirizzo gestionale e/o politico, comprendendo le esigenze e la prospettiva dell'interlocutore, fornendo allo stesso adeguata collaborazione e/o assistenza tecnica, secondo un'equilibrata logica di confronto volta a perseguire qualità, efficienza ed economicità delle azioni</p>		
<p><b>CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO</b></p> <p>Ha dimostrato capacità di organizzare il proprio tempo e il proprio lavoro in modo da raggiungere i risultati attesi, anche in caso di assenza di direttive ed informazioni dettagliate da parte dei superiori</p>		
<p><b>CAPACITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI AFFIDATE</b></p> <p>Ha dimostrato capacità e responsabilità nella gestione delle risorse affidate, in considerazione dell'entità delle stesse e del grado di discrezionalità nel loro impegno. Ove presente margine decisionale ha dimostrato attenzione al rapporto costi/benefici nell'impiego delle risorse. Ha dimostrato capacità di programmazione e di previsione di spesa, attenzione alle problematiche dell'entrata (ove presenti), nonché alle regole tempi contabili in generale.</p> <p>Ha dimostrato padronanza e responsabilità nell'utilizzo dei beni strumentali</p>		
<p><b>CAPACITA' DI COORDINARE LE RISORSE UMANE AFFIDATE E PROGRAMMARE IL LAVORO</b></p> <p>Ha dimostrato capacità di creare e gestire una squadra, coinvolgendo e motivando le persone. Ha saputo organizzare e coordinare il lavoro del gruppo mediante il ricorso ad un'equilibrata suddivisione dei compiti ed una efficace sistema di relazioni, che hanno favorito il raggiungimento degli obiettivi.</p>		
<p>Punteggio finale (max 56)</p>		