

Contratto Collettivo Integrativo

Anno 2016

Ordine Ingegneri Bari

Art. 1

Campo di Applicazione

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

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi, e procedure di applicazioni del contratto conservandone espressamente tutte le pattuizioni

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 febbraio - 31 Dicembre 2016 e comunque resta valido fino alla sottoscrizione del successivo contratto

Art. 3

Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal ccnl 2006 - 2009

Art. 4

Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. I criteri per gli sviluppi economici all'interno delle aree e tra le aree sono:
 - a. Sviluppi economici all'interno delle aree si realizzano mediante l'attribuzione del livello economico successivo a quello posseduto.

- b. Le progressioni tra le aree si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore.

Art. 5

Principi generali per le progressioni all'interno delle aree

1. La progressione economica non implica una modifica delle mansioni svolte bensì premia il contributo individuale, collegando gli aumenti retributivi alla maggiore competenza acquisita.
2. Ogni anno con il Contratto Integrativo di Ente vanno individuate le risorse del fondo per il trattamento accessorio da destinare agli sviluppi economici e conseguentemente il numero dei passaggi all'interno delle aree.
3. Gli sviluppi economici sono attribuiti ai dipendenti, compresi quelli incaricati di posizione organizzativa, dal 1° Gennaio di ciascun anno secondo le modalità ed i criteri di seguito descritti.
4. Sono ammessi alle selezioni per gli sviluppi economici all'interno delle Aree, i dipendenti dell'Ente che:
 - a. Sono in servizio di ruolo presso l'Ente alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione dello sviluppo economico.

Art. 6

Criteri per le progressioni all'interno delle aree

1. Livello di esperienza maturata: Un punto per ogni anno di servizio prestato presso l'Ente nell'area di appartenenza, fino ad un massimo di 15 punti (ai fini dell'attribuzione del punteggio vanno tenuti in considerazione gli anni di

lavoro con tipologie di contratto diverse da quello a tempo indeterminato purché svolti alle dipendenze dell'Ente).

2. Valutazione titoli di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	10
Diploma universitario o laurea breve	12
Diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale ovvero ex laurea del precedente ordinamento dei titoli di studio	15

3. I punteggi riferiti al predetto comma (valutazione titoli di studio) non sono cumulabili tra loro.
4. Percorsi formativi: Corsi di formazione e di apprendimento professionale, svolti in occasione delle selezioni, con valutazione finale, fino ad un massimo di 10 punti.
5. I punteggi previsti al comma precedente potranno essere presi in considerazione qualora i piani di formazione abbiano interessato tutto il personale.
6. Valutazione della prestazione: valutazione dell'attività svolta nell'ambito dell'area di appartenenza con riferimento alla disponibilità e all'apporto dato nell'ambito delle attività lavorative di propria competenza, fino ad un massimo di 10 punti.
7. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che negli ultimi due anni precedenti alla data di decorrenza dell'attribuzione dello sviluppo economico sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari così come indicato dal comma 5, art. 13 CCNL 2006-2009.
8. Per l'anno 2016 l'importo destinato ai passaggi all'interno delle aree è pari a 0.

Art. 7

Principi generali per le progressioni all'interno delle aree

1. In applicazione dell'articolo 14 del CCNL 2006-2009 i passaggi da un'area al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive interne volte ad accertare l'idoneità del dipendente ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area per cui è effettuata la selezione.
2. Il numero delle progressioni è determinato dalla vacanza dei posti in organico tenuto conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 8

Criteri per le progressioni tra le aree

Passaggio dall'area A all'area B:

Requisiti per l'accesso:

- a. Essere in servizio alla data di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
- b. Essere dipendente dell'Ente con contratto a tempo indeterminato;
- c. Essere in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'area A, accompagnato da 4 anni di esperienza professionale in A.

Modalità per la selezione:

In applicazione di quanto previsto dagli artt. 14 e 15 del CCNL 2006-2009 le procedure selettive sono effettuate sulla base di un sistema che tiene conto:

- a. Valutazione esperienza maturata: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 10 punti;

b. Valutazione titoli di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	8
Diploma di laurea	10

- c. I punteggi di cui al comma precedente riferiti ai titoli di studio non sono cumulabili fra di loro.
- d. Superamento di un corso-concorso volto ad accertare l'idoneità e la professionalità richiesta per la progressione dall'area A all'area B. Al termine verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 20 punti.
- e. La graduatoria finale sarà costituita dalla sommatoria dei punteggi di cui sopra.
- f. Al fine di favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare una ridefinizione dei posti di funzione per il personale dell'area A, in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, prevede la riqualificazione professionale, intesa alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A, verso la posizione iniziale dell'area B.
- g. Per l'anno 2016 sono previsti n° 0 passaggi d'area.

Passaggio dall'area B all'area C:

1. Requisiti per l'accesso:

- a. Essere in servizio alla data di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;
- b. Essere dipendente dell'Ente con contratto a tempo indeterminato;

- c. Essere in possesso del diploma di Laurea oppure, in alternativa, diploma di istruzione secondaria di secondo grado accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in Area B (ai fini del calcolo dei cinque anni si prendono in considerazione anche gli anni di lavoro prestati presso l'Ente con tipologie di contratto di lavoro diverse da quello a tempo indeterminato).

2. Modalità per la selezione:

In applicazione di quanto previsto dagli artt. 14 e 15 del CCNL 2006-2009 le procedure selettive sono effettuate sulla base di un sistema che tiene conto:

- a. Valutazione esperienza maturata: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 15 punti;
- b. Valutazione titoli di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	10
Diploma universitario o laurea breve	12
Diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale ovvero ex laurea del precedente ordinamento dei titoli di studio	15

- c. I punteggi di cui al comma precedente riferiti ai titoli di studio non sono cumulabili fra di loro.
- d. Superamento di un corso-concorso volto ad accertare l'idoneità e la professionalità richiesta per la progressione dall'area B all'area C. Al termine verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 20 punti.
- e. La graduatoria finale sarà costituita dalla sommatoria dei punteggi di cui sopra.
- f. Per l'anno 2016 sono previsti n.° 0 passaggi d'area.

L'art. 8 non è operativo in quanto allo stato il D.Lgs. L. 150/2009 prevede altra disciplina in materia, viene inserita la previsione nelle more di quanto sarà previsto in sede di rinnovo CCNL di comparto.

Art. 9

Sistema indennitario ex art. 32 CCNL

1. Al fine di valorizzare la professionalità acquisita attraverso appositi percorsi di sviluppo professionale, al personale inquadrato in area A, B, C in servizio con contratto a tempo indeterminato viene corrisposta per l'anno 2016 un'indennità di professionalità non assorbibile dell'importo lordo, per dodici mensilità, per importi che vanno da un minimo di 70,00 € a un massimo di 120,00 €.

Art. 10

Posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative sono finalizzate alla funzione di direzione di unità organizzativa di livello non dirigenziale con elevato grado di autonomia

gestionale ed organizzativa e può accedervi il personale dell'area C cui viene richiesto di svolgere detta funzione.

2. La posizione organizzativa è attribuita con atto formale.
3. L'importo della indennità di posizione organizzativa è pari all'importo non assorbibile ricompreso tra € ...//..... e €//..... lorde annuali per 13 mensilità.
4. La posizione organizzativa non può essere cumulabile con gli incarichi di elevata professionalità.
5. L'importo destinato al finanziamento delle posizioni organizzative è pari a Euro//..... annue lorde.

Art. 11

Sistema incentivante

Premessa

Il CCNL 2006/2009, ha fissato l'obiettivo di coniugare, il giusto interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia della attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati.

In tale ottica quindi va inquadrata l'erogazione del sistema incentivante che va ricondotta al tema più generale della programmazione degli obiettivi, della

individuazione dei progetti, della verifica dei risultati e dell'apprezzamento dell'impegno dimostrato da ciascun lavoratore nel concorrere alla realizzazione dei progetti medesimi.

Art. 12

Modalità di erogazione

1. Il premio di produttività, previa le opportune verifiche sul raggiungimento degli obiettivi previsti è quantificato in Euro 10.000 e sarà erogato per il 50% nel mese di luglio e per il restante 50% a saldo nel mese di febbraio sulla base dei punteggi individuali assegnati a ciascun dipendente. Si dichiara espressamente che il premio di produttività costituirà una voce non assorbibile della retribuzione.

Art. 13

Costituzione del fondo

Per l'anno 2016 il Fondo per il Trattamento accessorio del personale delle Aree A, B, C del consiglio, al netto dei contributi a carico dell'Ente e delle somme di cui al comma 5, art 26 del CCNL 2001 - 2005 è così costituito:

Risorse storiche dell'anno 2009 Ex art. 31 CCNL1998 - 2001

Art. 31 comma c, CCNL 1998 - 2001

Art. 4 comma 10, CCNL 2000 - 2001

Totale fondo Euro: 27.500 €

Art. 14

Utilizzo del fondo

- a) Straordinario e turni: 4.300 €
- b) Sistema indennitario: 6.700 €
- c) Posizioni Organizzative: ---
- d) Premio produttività: 10.000
- e) Passaggi all'interno delle aree: ---
- f) Indennità di Ente: $90,25 \times 12 \times 6 = 6.500$

Totale Fondo: Euro 27.500

Resta chiaro e fermo che le somme erogate come trattamento accessorio devono considerarsi non assorbibili

Somme eventualmente non utilizzate per le voci a, b ,c, e, f fluiscono nella lettera d.

Art. 15

Orario di servizio e orario di lavoro

1. L'orario di servizio dell'ente è dalle ore 9,00 alle ore 18,30
2. Il dipendente è tenuto ad effettuare il seguente orario di lavoro:

Articolazione su cinque giorni dalle ore 9,00 alle ore 15,30. E' previsto il rientro pomeridiano nelle giornate del martedì e del giovedì dalle ore 15,30 alle ore 18,30
3. In alternativa al comma precedente il dipendente, previa autorizzazione del dato di lavoro, può effettuare una diversa articolazione dell'orario di lavoro.
4. E' consentita la flessibilità dalle ore 8,30 alle ore 9,30.
5. Fermo restando l'osservanza dell'orario di lavoro giornaliero, l'orario di uscita di ciascun dipendente sarà determinato in ragione dell'orario di entrata. I recuperi dei permessi e dei ritardi vengono di norma effettuati entro il mese successivo e preferibilmente in tutte le giornate della settimana escluso il giorno mercoledì.
6. L'orario di lavoro, fissato in 36 ore settimanali, è distribuito in 5 giorni settimanali escluso il Sabato e la Domenica.

Art. 16

Ticket Mensa

1. L'attribuzione del Ticket mensa al personale avviene quando il dipendente, nell'ipotesi di orario settimanale su cinque giorni, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro complessivo di almeno sei ore effettive ed una pausa di almeno trenta minuti fino ad un massimo di sessanta minuti.
2. La pausa mensa è collocata nella giornata tra le ore 13,30 e le ore 14,30.
3. L'importo del Ticket mensa è pari a € 5,37.

Art. 17

Permessi Brevi

1. Previa valutazione del funzionario responsabile, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro.
2. I permessi concessi a tale Titolo, non possono essere in nessun caso superiori a metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore nel corso dell'anno.
3. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile dell'ufficio l'adozione delle necessarie misure organizzative.

4. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione, previo avviso formale, verrà proporzionalmente decurtata.

Art. 18

Prestazioni di lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario, previamente disposte dal datore di lavoro, potranno essere effettuate, di norma, durante l'orario di servizio, anche in prosieguo dell'orario ordinario di lavoro, entro i limiti previsti dalle vigenti normative.
2. Non si potrà procedere al pagamento di prestazione di lavoro straordinario, laddove il dipendente non abbia effettuato gli eventuali recuperi dei permessi brevi o ritardi giustificati in precedenza goduti.
3. Qualora, per esigenze di servizio, il dipendente sia chiamato a protrarre l'attività lavorativa oltre l'orario di lavoro giornaliero, e non possa farsi ricorso a pagamenti per prestazioni di lavoro straordinario, il dipendente avrà diritto a un periodo di riposo compensativo equivalente alle ore prestate in eccedenza.

Art. 19

Formazione

Per l'anno 2016, nell'ambito dello stanziamento previsto in bilancio, pari ad Euro 2.500, tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi riguardanti prioritariamente l'informatica e la conoscenza di almeno una lingua straniera.

Art. 20

Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente regolato dal presente contratto collettivo integrativo si fa riferimento al CCNL2006/2009 del comparto Enti Pubblici non Economici.

Art. 21

Una tantum

In considerazione del fatto che il presente CCIE di ente rappresenta da anni uno strumento premiante secondo quanto previsto dal vigente CCNL Enti Pubblici non Economici si riconosce al personale dell'ordine un importo "una tantum" pari ad € 2500,00 per ciascun dipendente per complessivi € 15.000.00 da liquidarsi con le competenze del mese di febbraio.

L'Amministrazione

Il Sindacato