

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNI 2022-2024 per la parte giuridica
ANNO 2022 per la parte economica

In data 29 dicembre 2022 si procede all'aggiornamento e alla firma per il triennio 2022/2024 del C.I. di Ente, sia dalla delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone:

- del Presidente del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone, geom. BORTOLUS ANGELO FRANCO
- della delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti del Collegio, nella persona del Sig. SINDONI ANTONIO della CISL Friuli Venezia Giulia.

Premessa

Il Contratto integrativo del CCNL 2022-2024 del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone, costituisce un elemento fondamentale per accompagnare e sostenere il processo di riordino e ammodernamento dell'Amministrazione in relazione alle funzioni ed agli obiettivi.

Il presente contratto integrativo è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia / efficienza dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, favorendo il processo di valorizzazione delle risorse umane attraverso l'attività di formazione e una mirata erogazione delle forme di incentivazione. Il presente Contratto Integrativo Collettivo di Ente tiene conto, integra e sostituisce tutto quanto previsto per i trattamenti accessori del personale dipendente relativo al CCNL Enti Pubblici non Economici.

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.

Con i contratti successivi si sono avuti ulteriori modifiche ed ampliamenti delle materie oggetto delle relazioni sindacali che hanno permesso di adeguare i dispositivi contrattuali di cui ai CCNL alle specificità dei singoli Enti.

Hanno perciò reso possibile costruire in ciascun Ente sede di contrattazione dei veri e propri contratti integrativi che entrino anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro funzionali anche agli interessi dell'utenza.

Il nuovo sistema di classificazione del personale, introdotto dal CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 2006-2009 in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.

Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

- a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;**
- b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.**

Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

Considerato che:

- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, delinea chiaramente 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 gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti;
- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 2006-2009, biennio economico 2006-2007; entrato in vigore il 01 ottobre 2007, modifica il sistema di relazioni sindacali e l'ordinamento professionale del personale dipendente. Tali principi sono stati ripresi e confermati, oltreché ampliati dal CCNL delle Funzioni Centrali, che ha accorpato in un unico Comparto di trattazione i Ministeri, gli Enti Pubblici non Economici e le Agenzie Fiscali, lasciando la quota di autonomia contrattuale dei singoli componenti del nuovo Comparto alla contrattazione decentrata;
- la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza tenendo conto delle specificità del settore entro il quale operano i singoli Enti.



Atteso inoltre 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 cui al CCNL EPNE 1998/2001 e del CCNL 2006/2009 alle specificità di ogni singolo Ente e di costruire quindi un contratto integrativo con valenza annuale, 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 EPNE 1998/2001 e CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 in tema di definizione degli inquadramenti del personale, progressioni fra le aree e individuazioni di posizioni di particolare rilevanza.

Tutto ciò premesso e considerato le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in forza alla data di sottoscrizione.

Alla data di sottoscrizione del presente contratto è assunta una impiegata:

- Nr. 1 unità area B – livello economico B3 – Area Assistenti del nuovo sistema di classificazione – inizio rapporto di lavoro 01.02.2022

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2022 - 31 dicembre 2024, per la parte normativa ed è valido dal 01 gennaio 2022 fino al 31 dicembre 2022, per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. 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 tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.

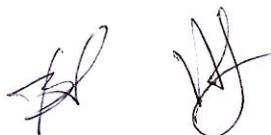
Art. 3

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nuovo inquadramento CCNL

I livelli di inquadramento riportati in tabella corrispondono alla nuova scala classificatoria introdotta dal C.C.N.L. 9 maggio 2022. Il nuovo sistema di inquadramento è articolato in 3 aree. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 9 maggio 2022 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la seguente tabella di corrispondenze:

Precedente inquadramento	Nuovo inquadramento
-	Area Elevate professionalità
Ispettore generale	-
Direttore di divisione	-
C5	
C4	
C3	Area Funzionari
C2	
C1	
B3	
B2	Area Assistenti
B1	
A3	
A2	Area operatori
A1	



Art. 4

Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

Gli sviluppi economici all'interno delle aree vengono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 14 del CCNL in vigore, con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dal contratto stesso.

I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione:

- Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite.
- Titoli culturali e professionali.
- Specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito

Art. 5

Principi e criteri generali per la progressione tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita.

Art. 6

CRITERI E MODALITÀ PER I PASSAGGI ALL'INTERNO E FRA LE AREE

(Dotazioni Organiche e sistema ordinamentale)

Si prende atto che attualmente l'inquadramento ordinamentale è il seguente:

Area	Livello economico / unità in forza				
A					
B	1				
C					

Le parti si danno atto che la nuova dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Si riafferma il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza, come già sperimentato dall'entrata in vigore del precedente ordinamento professionale. Il raggiungimento di standard di professionalità conseguito attraverso gli strumenti formativi, esterni ed interni attivati dall'Amministrazione, sarà considerato titolo valido a tutti gli effetti per l'attribuzione della posizione economica successiva a quella in godimento.

Si concorda che le progressioni economiche avverranno, a norma del CCNL 2019-2021, alla data del 01 gennaio di ogni anno, qualora sottoscritte negli accordi integrativi.

Per la completa attuazione del presente accordo, in caso di progressioni economiche o economico-giuridiche, il Collegio provvederà ad emanare appositi bandi di selezione interna.

Il bando di selezione dovrà contenere una valutazione dei titoli posseduti dagli aspiranti, tramite attribuzione di punteggi utili alla formazione di una graduatoria che tenga conto:

- Dell'accrescimento professionale conseguente al percorso formativo attuato nel corso degli anni: fino ad un massimo di 60 punti;
- Della valutazione del curriculum professionale realizzato conseguente ad ulteriori percorsi formativi predisposti
- dal Collegio o a nuove funzioni attribuite: fino a 60 punti;
- del titolo di studio posseduto: attestato di qualifica professionale = 3 punti (limitatamente ai percorsi interni dell'area B)
- diploma di scuola media superiore o equipollente = 6 punti; diploma di laurea breve = 8 punti; diploma di laurea = 10 punti. I punteggi non sono tra loro cumulabili
- Dell'anzianità complessiva di servizio: 1 punto per semestre o frazione, sino a un massimo di 30 punti

La valutazione sarà effettuata da un apposito "nucleo per la valutazione dell'accrescimento professionale", costituito dal Presidente del Collegio, dal Consigliere Segretario e da un Componente esterno nominato dal Consiglio Direttivo.

Si procederà all'attribuzione dei livelli economici conseguiti sulla scorta dei posti disponibili, identificati nel bando stesso.

Art. 7

Orario di lavoro

L'orario di lavoro, per i rapporti a tempo pieno, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi.

Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:



- a) Orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- b) Turnazioni: che consistono nella rotazione clinica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- c) Orario multiperiodale: consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

Art. 8

Straordinari e banca ore

Al fine di soddisfare le esigenze di servizio vengono fissate in n. 200 ore annue procapite di lavoro straordinario previa autorizzazione del Presidente del Collegio o suo delegato. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

In alternativa alla corresponsione economica il dipendente può richiedere il recupero delle ore prestate entro l'anno successivo a quello di maturazione, con il meccanismo della banca ore come previsto dell'Art. 27 del CCNI applicato: la concessione dei recuperi è subordinata alle esigenze di servizio.

Art. 9

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Il FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ex art. 31 CCNL EPNE 1998/2001 come integrato dall'articolo 25 CCNL EPNE 2002-2005 e dall'art. 36 comma 1 del CCNL 2006-2009 e come ulteriormente innovato dagli artt. 49 (che definisce la costituzione del Fondo Risorse Decentrate e 50 (che stabilisce il suo utilizzo) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, per l'anno 2022 è costituito come da seguente prospetto:

Storicizzazione – importo fondo residuo anno 2021	1.083,00
Incremento fondo produttività anno 2022	1.317,00
COMPLESSIVAMENTE € 2400,00 X ANNUALITA'	€ 2.400,00
INDENNITA' DI ENTE Soggetto a variazione in caso di rinnovi contrattuali e nuovi contratti oppure a passaggio di area del personale dipendente	Area B € 126,07 al mese x 12 mesi = 1.524,72

COMPENSO per lavoro straordinario Art.31 CCNL 16/02/1999 vigente al 01/01/2009 In base alla qualifica funzionale dipendenti di Ente Paga oraria € 12,342 + 1,028 (13^)= 13,370 x 15% = 15,3758 x 200 ore = 3.075,16	€ 3.075,16
Totale fondo parziale	€ 6.999,88
TOTALE FONDO AL 31/12/2022	€ 7.000,00

ART. 10

UTILIZZO DEL FONDO (Art. 50 CCNL)

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

- a) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile;
- d) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità;
- e) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
- f) differenziali stipendiali;
- g) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);
- h) misure di welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 55 (Welfare integrativo), ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza;
- i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c) del c.c.n.l. del 12 febbraio 2018.

ART. 11

UTILIZZO DEL FONDO 2022

Le parti convengono di utilizzare le risorse del fondo unico di Ente per i trattamenti accessori cui al precedente art. 11, nel modo seguente:

1. Per Indennità di Ente ai sensi dell'art. 26 CCNL 2002-2005, per le quote a carico del fondo verrà erogato il seguente importo nell'anno 2022:
Area B : € 1641,38;
2. Per la corresponsione di compensi per eventuale lavoro straordinario.
3. Liquidazione Compenso incentivante legato alla produttività ed al raggiungimento degli obiettivi.

L'esito favorevole delle verifiche comporterà l'erogazione di una somma a titolo di saldo per l'anno 2022, pari al 100% del fondo residuo anno 2021 e dell'integrazione del fondo prevista per l'anno 2022 per la qualità e quantità degli obiettivi raggiunti riproporzionati alla durata lavorativa dell'anno 2022 che ammonta a complessivi

€ 2.200,00 (PARI A € 2400,00 ANNUALI riproporzionati ad 11 MENSILITA')

Ove gli obiettivi siano conseguiti solo in parte, il Consiglio potrà corrispondere, con motivata delibera e solo dopo il confronto con le OO.SS., un saldo ridotto proporzionale ai risultati conseguiti.

4. Il compenso incentivante è legato al raggiungimento di determinati obiettivi ed a verifiche periodiche dei risultati.

Nel quadro di un processo di ammodernamento della struttura amministrativa e di miglior organizzazione degli uffici, su proposta della parte pubblica si concorda l'identificazione dei seguenti obiettivi:

- Informatizzazione ed aggiornamento delle procedure;
- Utilizzo di internet e della posta elettronica;
- Organizzazione delle elezioni per il rinnovo del consiglio;
- Attività di supporto ai vari corsi;
- Autoformazione e formazione interna, volta al raggiungimento di un livello soddisfacente di fungibilità in ottica di riorganizzazione dei processi.

Per l'anno 2022 gli obiettivi specifici da raggiungere entro il 31 dicembre 2022 saranno quelli riportati nell'allegato A del presente accordo.

DISPOSIZIONE FINALE

Le operazioni di verifica intermedia e di saldo comportano una valutazione da parte del Collegio. Ove positiva, si intende non necessario alcun ulteriore confronto tra le parti. In un quadro di corrette relazioni sindacali, il confronto è vincolante nel caso di eventuale corresponsione ridotta delle quote di salario legate alla produttività, fermo restando il principio ex punto 6) art. 46 CCNL 1998/2001 relativo alle somme stanziare ma non utilizzate, che dovranno essere riassegnate per le stesse finalità nell'esercizio dell'anno successivo.

L'efficacia del presente contratto integrativo sarà subordinata alla ratifica da parte del Consiglio del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone

Le parti si impegnano ad incontrarsi nei sessanta giorni successivi al 31.12.2022, per la definizione degli obiettivi per l'anno 2023.

In tale ambito si dovrà tener conto delle eventuali variazioni intervenute rispetto alla stipula di rinnovi contrattuali a livello nazionale, alla classificazione ordinamentale, alle nuove assunzioni, ai risparmi di gestione conseguenti all'attuazione di processi di riorganizzazione o ad altro titolo ove previsti dal contratto integrativo. Nelle more della verifica, si intendono confermati gli importi definiti in precedenza e su tali somme si procederà al finanziamento provvisorio dell'accordo integrativo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto in Pordenone 29.12.2022

Per la delegazione del Consiglio del Collegio

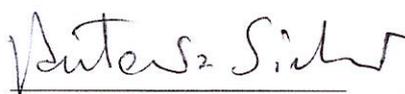
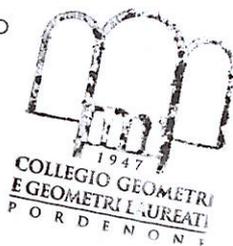
Per la delegazione sindacale

Il Presidente

Per la CISL FP FVG

Geom. Bortolus Angelo Franco

Sig. Sindoni Antonio



Allegato A
Obiettivi per l'anno 2022 e successivi

- predisposizione di news di aggiornamento continuo per gli iscritti;
- gestione domande erogazione fondo PNRR
- Manutenzione ed aggiornamento del sito e delle pagine web del Collegio Geometri;
- Aggiornamento nuova documentazione relativamente al Regolamento Europeo sulla privacy.
- Predisposizione locandine, coordinamento con Enti Esterni e gestione della Formazione Professionale degli iscritti;
- Predisposizione elaborati tecnici contabili in conformità al regolamento di Contabilità del Collegio.

Tali obiettivi potranno essere variati con deliberazione del Consiglio del Collegio, previa rinegoziazione fra le parti.



