



**ACCORDO INTEGRATIVO  
 SULLA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI  
 ACCESSORI DEL PERSONALE DIPENDENTE  
 DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TREVISO**

**Anno 2022**

Fondo per i trattamenti accessori del personale, di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 16/02/1999, relativo al personale del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, quadriennio 1998 - 2001 e successive modificazioni ed in particolare come integrate dall'art. 7 del CCNL del 18/02/2009, nonché dagli articoli 76, 77 e 89 del CCNL Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 — triennio di riferimento 2016-2018.

Il giorno 19 gennaio 2022 si sono riunite in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Treviso

- la delegazione trattante di Parte Pubblica,
- la delegazione sindacale in rappresentanza dei Dipendenti dell'Ordine,

per dare corso alla contrattazione integrativa di Ente.

**Art. 1 Dotazione organica**

La dotazione organica dell'Ente al 01/01/2022 risulta così costituita:

| Area | Livello economico / unità in forza |        |               |               |        |
|------|------------------------------------|--------|---------------|---------------|--------|
| A    | A1 / 0                             | A2 / 0 | A3 / 0        |               |        |
| B    | B1 / 0                             | B2 / 1 | <b>B3 / 2</b> |               |        |
| C    | C1 / 0                             | C2 / 0 | C3 / 0        | <b>C4 / 1</b> | C5 / 0 |

**Art. 2 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 dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse.

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 che riveste la qualifica di **C4**.

L'incarico di cui al presente comma non è cumulabile con quelli 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 di struttura organizzativa complessa, caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

In attesa che vengano definite con successiva contrattazione nazionale le modalità di finanziamento dell'istituto, tale incarico verrà retribuito con un importo di € 2.750 annui.

**Art. 3 Lavoro straordinario e banca delle ore**

Oltre il normale orario settimanale, il personale può effettuare lavoro straordinario, entro il limite di 60 ore annue pro-capite, per il personale full-time.

A norma del CCNL il lavoro straordinario è ammesso per "fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali", a fronte di esigenze non prevedibili né programmabili e deve essere "espressamente autorizzato dal funzionario con compiti di direzione".





Il dipendente con funzioni direttive dovrà a sua volta, per comprovati motivi, essere espressamente autorizzato ad effettuare prestazioni straordinarie, dal Presidente dell'Ordine o da altro Consigliere delegato dal Consiglio a trattare gli affari del personale.

Nell'eventualità vi fosse la necessità di fermarsi oltre l'orario di lavoro per ragioni di assistenza a corsi o commissioni preventivamente programmate presso la sede dell'Ordine o altra sede, il dipendente che rimane in ufficio dovrà, la mattina successiva, avvisare il responsabile affinché venga autorizzato il tempo in eccesso.

Non si considera lavoro straordinario il tempo oltre il normale orario di servizio necessario per terminare l'attività in corso.

Il personale può optare, in alternativa al pagamento dello straordinario, per la fruizione di riposi compensativi, della Banca delle Ore, ai sensi dell'art. 27 del CCNL integrativo, che si richiama integralmente. I dipendenti che ne hanno fatto richiesta vedranno confluire le ore di lavoro straordinario prestate nell'anno in un conto ore individuale, 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. L'adesione alla Banca delle Ore, come anche la eventuale revoca, decorre dall'inizio di ciascun anno e si intende tacitamente rinnovata fino a eventuale revoca. Al personale che non aderisce alla Banca delle Ore si applicano le precedenti disposizioni relative al riposo compensativo (Art. 25).

#### **Art. 4 Organizzazione del lavoro**

Il Consiglio dell'Ordine provvederà, su proposta del funzionario con funzioni direttive e sentito il personale, a definire con apposito ordine di servizio le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale dell'Ordine e l'attribuzione di compiti e obiettivi specifici a ciascun dipendente, evidenziando i criteri seguiti nella organizzazione del lavoro e nella distribuzione dei carichi di lavoro.

Di tale provvedimento, ed eventuali modifiche e integrazioni successive, sarà data informazione preventiva in forma scritta alla rappresentanza sindacale, al fine di permettere la eventuale attivazione della procedura di concertazione dei criteri adottati, ivi prevista.

#### **Art. 5 - Costituzione FONDO di ENTE**

Il Fondo di Ente per l'anno 2022 è costituito, in applicazione della normativa contrattuale succedutasi, a partire dall'anno 2001 e fino al CCNL 2010-2012, come specificato nel seguente prospetto, i cui importi sono da intendersi sempre lordi:

|                                                  |           |            |
|--------------------------------------------------|-----------|------------|
| - Base storica concordata -                      | anno 2001 | 12.413,00  |
| - Incremento x Ind. di Ente, art. 26/ 5° ccnl    | 2002      | 501,00     |
| - Ulteriore incremento, art. 25/3° ccnl/         | 2003      | 620,00     |
| - Ulteriore incremento, art. 26/5° ccnl/         | 2003      | 117,00     |
| - Salario di anzianità                           | 2003      | 1.549,36   |
| - Integrazione Fondo                             | 2005      | 1.514,36   |
| - Incremento dotazione organica                  | 2006      | 284,64     |
| - Incremento ex art. 6/2° ccnl                   | 2006      | 192,66     |
| - Incremento 0,69% monte salari 2003             | 2006      | 481,31     |
| - Riduzione dotazione organica                   | 2007      | - 1.529,12 |
| - Incremento 0,50% monte salari 2005             | 2008      | 505,10     |
| - Integrazione per variazione orario             | 2008      | 402,77     |
| - Adeguamento quota collegata alle retribuzioni. | 2010      | 1.084,00   |
| - Adeguamento indennità di vacanza contrattuale. | 2010      | 231,79     |
| - Assunzione tempo determinato 1 unità in pos B1 | 2015      | 6.256,99   |
| - Incremento orario di 6 ore - unità pos. B2     | 2015      | 537,50     |
| - Finanziamento indennità di responsabilità      | 2015      | 1.500,00   |
| - Riduzione dotazione. Organica                  | 2017      | - 6.256,99 |





**ORDINE DEGLI INGEGNERI**  
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

|                                      |      |                  |
|--------------------------------------|------|------------------|
| - Incremento 0,49% monte salari 2015 | 2018 | 426,60           |
| - Progetti obiettivo                 | 2022 | 4.000,00         |
| <b>Totale</b>                        |      | <b>24.833,97</b> |

### Utilizzo del Fondo

Il Fondo di Ente è utilizzato per finanziare:

- L'indennità di Ente nella misura prevista dal CCNL vigente;
- L'incarico di responsabilità indicato all'art. 4) per € 2.750,00 annue;
- Indennità di € 1.750,00 annue alla dipendente Giroto Monica, per la responsabilità della gestione amministrativo—contabile;
- Il lavoro straordinario effettivamente prestato;
- I progetti obiettivo specificati qui di seguito:
  - Supporto e coordinamento delle attività del **Consiglio di disciplina, della gestione riguardante la Trasparenza e Anticorruzione, la Privacy e il Sistema Qualità** - € 600,00 da erogare alla dipendente Carolina Pupo.
  - Supporto e coordinamento delle attività del **Consiglio di disciplina, della gestione riguardante la Trasparenza e Anticorruzione, la Privacy e il Sistema Qualità** - € 400,00 da erogare alla dipendente Monica Giroto.
  - Supporto alla commissione **Comunicazione e Media** - € 250,00 da erogare alla dipendente Carolina Pupo
  - Supporto alla commissione **Comunicazione e Media** - € 250,00 da erogare alla dipendente Monica Giroto
  - Supporto alle **commissioni dell'Ordine** e aggiornamento profilo iscritti per DB CNI- € 500,00 da erogare alla dipendente Elena Suine
  - Azione di tutti i dipendenti volta a **garantire la migliore interscambiabilità di ruoli e corretta assistenza agli associati** - € 2.000,00 da erogare ai dipendenti secondo la seguente ripartizione:
    - 40% alla dipendente Carolina Pupo
    - 30% alla dipendente Monica Giroto
    - 30% alla dipendente Elena Suine
- La produttività, ex art. 25, per la quota residuale del Fondo

Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti, a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza delle prestazioni lavorative, ed è erogato in forma di incentivo individuale in relazione al grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Per l'anno 2022 le modalità per raggiungere gli obiettivi previsti nel piano della performance del personale dipendente sono descritti nell'allegato 1 del presente contratto.

Il disimpegno personale del singolo dipendente, sanzionato da provvedimento disciplinare, potrà comportare la riduzione motivata del compenso, previo confronto con la rappresentanza sindacale. Le somme per questa causale non erogate vanno in economia.

### DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa esplicito rinvio ai precedenti Accordi di Ente, in quanto compatibili, ed ai CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2016-2019. Eventuali dubbi interpretativi dell'accordo saranno oggetto di interpretazione congiunta delle Parti, così come sarà valutata congiuntamente l'esigenza di successive modifiche o integrazioni.

Letto, firmato e sottoscritto.  
Treviso, 19/1/2022

La delegazione dell'Ordine  
ing. Piero Bernardi

La delegazione sindacale  
Giuseppe Nolè


**ALLEGATO 1**
**Performance: piano delle attività, obiettivi da realizzare nell'anno 2022**

L'Ordine per valutare le performance del personale della segreteria al fine di definire un compenso di produttività ha individuato un metodo basato su una scala di valutazione che consiste nella specificazione in parametri delle caratteristiche personali, della performance individuale, della comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa.

La metodologia è la seguente:

1. scelta dei parametri di valutazione (n. 3 parametri)
  - Precisione nello svolgimento dei compiti assegnati (da 0,00 a 3,00)
  - Puntualità e condivisione degli impegni (da 0,00 a 3,00)
  - Capacità di gestione dei rapporti con gli iscritti, con il Presidente e con i Consiglieri (da 0,00 a 3,00)
2. per ciascun parametro viene espresso un giudizio a cui corrisponde un punteggio:

| Giudizio      | Punteggio |
|---------------|-----------|
| Ottimo        | 3,00      |
| Significativo | 2,80      |
| Buono         | 2,50      |
| Discreto      | 2,00      |
| Sufficiente   | 1,50      |
| Modesto       | 1,00      |
| Scarso        | 1,50      |
| Nulla         | 0,00      |

3. la valutazione finale viene determinata mediante la somma delle singole valutazioni relative ai diversi parametri. secondo la seguente espressione:

$$\text{VALUTAZIONE} = \text{Val. Precisione} + \text{Val. Puntualità} + \text{Val. Gestione}$$

Il periodo di valutazione si riferisce al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022

Alcuni dei parametri di valutazione di riferiscono agli obiettivi individuali o di gruppo attribuiti. Tali obiettivi vanno ricercati nella mappatura del mansionario 2019 e nei progetti indicati all'art. 5 del presente accordo.

Non essendo presente un OIV (Organo Integrato di Valutazione) nel ruolo di valutatore delle performance verranno coinvolti:

- Per la dipendente dell'area C con funzioni di responsabile della segreteria, il consigliere con delega per il personale sentito il Consiglio.
- Per i dipendenti dell'area B, la responsabile della segreteria e il consigliere con deleghe per il personale sentito il consiglio. Utilizzando la seguente formula:

$$\text{ValutazioneDipendente} = (\text{Valutazione Consigliere Delegato} + \text{Valutazione responsabile segreteria}) / 2$$

**4 – Metodi di erogazione**

I premi di produttività verranno quindi erogati secondo il seguente schema:



**ORDINE DEGLI INGEGNERI**  
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

- A – Per gli incarichi di responsabilità mediante anticipi trimestrali e saldo a fine anno, ad esaurimento del Fondo.
- B – Per i Progetti Obiettivo a fine anno previa valutazione del Consiglio che potrà attribuirli in tutto o in parte in ragione del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- C- Per la produttività (ex art 25) mediante anticipi trimestrali e saldo a fine anno, ad esaurimento del Fondo.

Il singolo importo per ciascun dipendente è uguale alle risorse finanziarie disponibili diviso per la somma dei coefficienti attribuiti e moltiplicato per il singolo coefficiente di valutazione del dipendente.

*RP*

*RP*





## ALLEGATO 2

### Orario di servizio e di lavoro

L'orario di servizio del personale dell'Ordine, ordinariamente di 36 ore settimanali, si articola su 5 giorni, dal lunedì al venerdì dalle ore 8,30 alle 13,00 e dalle 13.30 alle 18.30, con 30 minuti di flessibilità in entrata (a partire dalle 8.15) e in uscita, come previsto dall'art. 26 del CCNL - Comparto funzione pubblica.

L'orario è programmato in modo da garantire la presenza di almeno una unità nell'arco dell'intero orario lavorativo.

In previsione di attività eccedenti l'orario di servizio sopraindicato ovvero di picchi di lavoro elevati, 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, all'orario pluri - settimanale.

La presenza in servizio viene registrata giornalmente su un dispositivo elettronico.

In periodo di emergenza sanitaria, considerando che la gran parte degli incontri collettivi, quali commissioni e riunioni di Consiglio, si svolgono in video conferenza, è stato predisposto un orario di servizio che non prevede la copertura di una fascia oraria più ampia, cioè fino alle 19.00/19.30, e il venerdì pomeriggio, come segue:

| <b>Carolina Pupo</b> | Lunedì        | Martedì       | Mercoledì     | Giovedì       | Venerdì       |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                      | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.30 |
|                      | 14.00 - 18.30 | 14.00 - 18.30 | 13.30 - 15.30 | 13.30 - 15.30 |               |
| Ore (Totale 36)      | 9             | 9             | 6,5           | 6,5           | 5             |

| <b>Elena Suine</b> | Lunedì        | Martedì       | Mercoledì     | Giovedì       | Venerdì       |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                    | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.30 |
|                    | 13.00 - 18.00 | 13.30 - 15.30 | 13.30 - 18.00 | 13.30 - 15.30 |               |
| Ore (Totale 36)    | 9             | 6,5           | 9             | 6,5           | 5             |

| <b>Monica Giroto</b> | Lunedì        | Martedì       | Mercoledì     | Giovedì       | Venerdì       |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                      | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.30 |
|                      | 13.30 - 15.30 | 13.30 - 18.00 | 13.30 - 15.30 | 13.30 - 18.30 |               |
| Ore (Totale 36)      | 9             | 9             | 6,5           | 9             | 5             |

In assenza dell'emergenza sanitaria e a ripresa delle normali attività dell'Ordine, varrà l'orario di servizio che prevede la presenza, di almeno una persona, anche il venerdì pomeriggio, a copertura delle attività di sportello.

L'orario sarà il seguente:

| <b>Carolina Pupo</b> | Lunedì        | Martedì       | Mercoledì     | Giovedì       | Venerdì       |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                      | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.30 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 |
|                      | 14.00 - 18.30 | 14.00 - 18.30 |               | 13.00 - 15.30 | 13.00 - 15.30 |
| Ore (Totale 36)      | 9             | 9             | 5             | 6,5           | 6,5           |


**ORDINE DEGLI INGEGNERI**  
 DELLA PROVINCIA DI TREVISO

| <b>Elena Suine</b> | Lunedì        | Martedì       | Mercoledì     | Giovedì       | Venerdì       |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                    | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.30 |
|                    | 14.00 - 18.30 | 13.30 - 15.30 | 13.30 - 18.00 | 13.00 - 15.30 | (*)           |
| Ore (Totale 36)    | 9             | 6,5           | 9             | 6,5           | 5             |

| <b>Monica Girotto</b> | Lunedì        | Martedì       | Mercoledì     | Giovedì       | Venerdì       |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                       | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.00 | 08.30 - 13.30 |
|                       | 13.30 - 15.30 | 13.30 - 18.00 | 13.30 - 15.30 | 13.00 - 18.00 | (*)           |
| Ore (Totale 36)       | 9             | 6,5           | 9             | 6,5           | 5             |

(\*) a rotazione, il venerdì pomeriggio, una persona si ferma fino alle 18.00. Le ore supplementari effettivamente lavorate verranno recuperate nella settimana in cui si svolge la rotazione.

