CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DELL'ORDINE DEI COMMERCIALISTI DI NAPOLI PER IL TRIENNIO 2023-2025 AI SENSI DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI DEL 09.05.2022

Il giorno 15 del mese di settembre anno 2023 alle ore 15:00, si sono riuniti in videoconferenza su piattaforma zoom:

Per la parte datoriale:

- il Vice presidente Dott.ssa Angela Labattaglia
- il Consigliere Tesoriere Roberto Coscia
- il Consigliera Pietropaolo Mauro

Assistiti dal Consulente dell'Ordine dott. Giovanni Liquori

Per la parte sindacale in video collegamento:

- UIL PA , in persona del segretario provinciale Pierluigi di Benedetto
- CONFSAL UNSA, in persona dei Dirigenti sindacali Paolo Calì, Coordinatore Nazionale e Mafalda Fiore

Visto

a) Il CCNL nazionale di riferimento Funzioni Centrali per Enti Pubblici non Economici relativo al personale non dirigente, ultimo rinnovo per la parte normativa ed economica del 9 maggio 2022, con validità 01.01.2019-31.12.2021;
b) L'art. 76 e seguenti - Titolo VIII del predetto contratto;
c) L'art. 20 del T.U. sul Pubblico Impiego- D.Lgs. n° 165/2001;

Premesso

che le parti hanno ritenuto opportuno discutere e trattare del Contratto Integrativo di Ente, al fine di procedere ad una razionalizzazione e ad un miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa in ordine alla gestione dei rapporti di lavoro, all'organizzazione degli uffici e ad una auspicabile maggiore efficienza e produttività del lavoro, nell'ottica di favorire il processo di valorizzazione professionale di tutto il personale dell'Ordine.

Che con l'occasione le Parti hanno discusso anche di interventi volti a migliorare l'organizzazione e la razionalizzazione del lavoro dell'Ente, del sistema indennitario ed incentivante nonché su quello regolatori dell'orario di lavoro.

Che In data odierna, in particolare, le parti come sopra individuate si sono riunite al fine di procedere alla approvazione e sottoscrizione del Contratto Integrativo di Ente, così come modificato con le integrazioni concordate con le OO.SS. firmatarie nella precedente riunione già tenutasi il 25 luglio u.s., come da verbale noto alle parti e il cui contenuto si abbia qui come ripetuto ed integralmente trascritto.

Che nel corso di tale secondo incontro, all'esito della lettura del testo definitivo le parti hanno convenuto di condividerne integralmente il testo come modificato, ad eccezione dell'art. 8 rispetto al quale le OO.SS., fermo restando la precisazione di parte datoriale che l'Odcec non è tenuto alla pedissequa osservanza della normativa in materia di performance ed organismo di valutazione, hanno richiesto ed ottenuto che la costituenda Commissione di valutazione della performance non abbia composizione monocratica, per esigenze di imparzialità e terzietà nell'attribuzione dei salari accessori, con rettifica quindi del testo del contratto

Tutto ciò premesso,

a seguito di ampia discussione degli argomenti all'ordine del giorno , al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, il presente CCDI si articola in due sezioni, una Sezione Normativa con validità per il triennio 2023-2025 e una Sezione Economica con validità per l'annualità 2023.

La riunione termina alle ore 15.40.

F.to per la parte datoriale (con dispositivo digitale):

- il Vice presidente Dott.ssa Angela Labattaglia _____
- il Consigliere Tesoriere Roberto Coscia _____
- il Consigliera Pietropaolo Mauro _____

F.to per la parte sindacale (con dispositivo digitale):

- UIL PA Pierluigi di Benedetto , Segretario Provinciale _____
- CONFSAL UNSA
  Paolo Calì, Coordinatore Nazionale _____

  Mafalda Fiore, Dirigente _____

Sommario

Art. 1 Oggetto....6
Art. 2 Finalità e obiettivi....6
Art. 3 Vigenza ed ambito di applicazione....8
Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali....8
Art. 5 Modalità di gestione degli incontri....9
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione....9
Art. 7 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo....10
Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance....10
Art. 9 Costituzione fondo risorse decentrate....12
Art. 10 Quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)....18
Art. 11 Integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)....18
Art. 12 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute....20
Art. 13 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità....20
Art. 14 Indennità Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. d)....20
Art. 15 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva....22
Art. 16 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo....22
Art. 17 Elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018....22
Art. 18 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 in merito turni effettuabili....22
Art. 19 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6 del CCNL 12 febbraio 2018....22
Art. 20 Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro....23
Art. 21 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità....23
Art. 22 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7 del CCNL 12 febbraio 2018....23
Art. 23 Orario di lavoro....22

Art. 24 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare……22

Art. 25 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2018 24

Art. 26 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018.....24

Art. 27 Pausa Pranzo e Buoni Pasto……..23

Art. 28 Banca ore……..23

Art. 29 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018……24

Art. 30 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018.....25

Art. 31 Per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio) 25

Art. 32 Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, del CCNL 12 febbraio 2018 in materia di turni di lavoro.....26

Art. 33 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018.....26

Art. 34 Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; Art. 5 comma 3 lettera. G……..25

Art. 35 Criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, lett. c)…….. 26

Art. 36 Individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali……25

Art. 37 Elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali)……26

Art. 38 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP)……26

Art. 39 Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)……26

Art. 40 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi……26

Art. 41 Interpretazione autentica dei contratti decentrati……27

Art. 42 Norme finali

Allegato 1 Manuale di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti dell'Odcec di Napoli

Allegato 2 Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi

Art. 1 Oggetto

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro, sottoscritto in data 9 maggio 2022, rappresentano gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività, disciplinare gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 Finalità e obiettivi

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle norme vigenti in materia di lavoro. Nel caso di specie si fa riferimento all'art. 7 comma 6 del CCNL Funzioni Centrali del 09.05.2022 che stabilisce che sono oggetto di contrattazione 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 trattamenti economici correlati alla performance;
c) la quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);
d) c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);
e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
f) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
g) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018;
j) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 in merito ai turni effettuabili;
k) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6 del CCNL 12 febbraio 2018;
l) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
m) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7 del CCNL 12 febbraio 2018;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2018;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018;
s) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018;
t) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio);
u) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, del CCNL 12 febbraio 2018 in materia di turni di lavoro;
v) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018;
w) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, lett. c);
x) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
y) la determinazione del termine di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree), comma 2, lett. a);
z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;
aa) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);
bb) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP);
cc) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale);
dd) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 4 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 3 Vigenza ed ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha validità giuridica triennale dal 01.01.2023 al 31.12.2025 ed economica annuale dal 01.01.2023 al 31.12.2023.

Il presente contratto viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle Funzioni Centrali del 09.05.2022 e le sue disposizioni, salvo diverso accordo tra le parti, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

Esso si applica al personale non dirigenziale dipendente dell'ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, nonché al personale part time.

Il presente contratto si conforma ai contratti nazionali delle Funzioni Centrali e alle norme vigenti in materia di Enti Pubblici non Economici e in particolare di Ordini e Collegi professionali.

Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4 Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D. Lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione fortemente orientata al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente e alla piena soddisfazione degli utenti, che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie demandate dal C.C.N.L. alle relazioni sindacali decentrate.

L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione, dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere

steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 5 Modalità di gestione degli incontri

Le parti concordano che gli incontri possano svolgersi alternativamente in presenza o tramite videoconferenze online. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, la parte pubblica nominerà la figura del segretario verbalizzante. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale. La copia del verbale sarà inviata alle OO.SS. via mail.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate via mail a tutti i componenti. Le convocazioni saranno trasmesse alle OO.SS. almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata.

Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 CCNL in vigore (contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Ordine manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o

all'amministrazione; adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 12 febbraio 2018; redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 7 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

Il fondo di Ente è costituito sulla base delle normative di legge e dei CCNL, ai sensi dell'art. 49 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021

Le risorse, ai sensi dell'art. 50 del CCNL, sono principalmente destinate a:

a) incentivare e premiare la performance e il merito partecipativo individuale di tutto il personale, in relazione agli obiettivi fissati per ciascuna struttura;
b) remunerare la professionalità, la responsabilità e il rischio connessi agli incarichi e ai compiti particolari attribuiti;
c) integrare le voci stipendiali mensili;
d) finanziare gli sviluppi economici.

La ripartizione del fondo per le risorse decentrate avviene nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dalla contrattazione integrativa.

Il trattamento correlato alla performance è erogato previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente dal Consiglio dell'Ordine, come meglio specificato nel documento "Il regolamento di misurazione e valutazione della performance dell'ODCEC".

Art. 8 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance dell'Ente vigente.

Una quota del fondo per le risorse decentrate è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d.

produttività individuale e produttività per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte della Commissione di valutazione nominata dal Consiglio.

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui all'art. 50 comma 2, lettere a), b), c), d) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 4, considerate al netto di quelle che finanziano il comma 2 lett. j) dello stesso articolo; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati alla performance individuale.

I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo.

b) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte della commissione di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel regolamento della performance, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 8 del presente articolo), integrata, eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività/procedure o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto alla commissione la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano i dipendenti individuati dal Consiglio dell'Ordine nell'ambito dei progetti scelti previamente dall'Amministrazione. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella scheda allegata al presente contratto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Commissione di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte della commissione di valutazione sulla base dell'apposita scheda allegata al presente contratto.

L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 4 (obiettivi assegnati dal Consiglio dell'Ordine a tutto il personale) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo riportato nel manuale allegato.

Qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura (generali).

I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:
a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della categoria professionale d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:

AREE	PUNTEGGI
Area degli operatori	
Area degli assistenti	1,00
Area dei funzionari	1,50
Area delle elevate professionalità	

b) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, in base ai giorni di assenza, come di seguito individuati.
c) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per eventuale recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità, infortuni sul lavoro e ai sensi dell'art. 42 del DLgs 151/01 e art. 3, cc.1 e 3 L. 104/92. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.

Con riferimento al Manuale di Valutazione adottato dall'Ordine e in vigore dal prossimo 1 ottobre 2023 le parti stabiliscono che la quantificazione del valore del trattamento accessorio spettante sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti, sarà effettuata sulla base dell'insieme degli indicatori e dei pesi riportati nella seguente tabella:

	Punteggio – scheda di valutazione	**Attribuzione economica**
Alto apporto	**(100 - 81)**	**100%**
Medio apporto	**(80 - 61)**	**80%**
Basso apporto	**(60 - 41)**	**50%**
Minimo o nessun apporto	**(40 - 0)**	**10%**

E’ possibile corrispondere ai dipendenti una o più anticipazioni in corso d’anno del trattamento accessorio, connesso alla performance individuale e organizzativa, sulla base dei risultati delle verifiche intermedie effettuate in corso d’anno al fine di monitorare l'andamento sia degli obiettivi che dei comportamenti.

Le parti concordano, inoltre, che l'eventuale residuo derivante dall'applicazione delle percentuali di cui alla tabella suindicata sarà distribuito solo ai dipendenti che avranno ottenuto nella scheda di valutazione individuale un punteggio superiore a 90 punti.

Il presente articolo si applica a valere dal 1 ottobre 2023.

Si allega il Manuale di Valutazione dei Dipendenti In vigore dal 1 ottobre 2023.

9. Costituzione Fondo risorse decentrate

Il Fondo risorse decentrate è costituito come dai seguenti prospetti, per l'anno 2023.

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO DELL'ORDINE DEI COMMERCIALISTI DI NAPOLI ANNO 2023

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 1. Art. 76 c. 2 CCNL 12.02.2018 nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l’anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all’art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001.	€ 126.197,81
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 1. Art. 76 c. 3 lett. a) CCNL 12.02.2018 Incremento importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 4, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni (non soggetto a limite).	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 1. Art. 76 c. 3 lett. b) CCNL 12.02.2018 Incremento importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l’importo confluisce stabilmente nel Fondo dell’anno successivo allal’importo confluisce stabilmente nel Fondo dell’anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d’anno;cessazione dal servizio in misura intera in ragione d’anno.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 1. Art. 76 c. 3 lett. c) CCNL 12.02.2018 Incremento importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l’importo confluisce stabilmente nel Fondo dell’anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d’anno.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 1. Art. 76 c. 3 lett. d) CCNL 12.02.2018 Incremento eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell’art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001.	€ -

Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 2 A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione), nella parte stabile di cui al comma 1 è computata anche, senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione, la quota di risorse necessaria a sostenere integralmente a carico del Fondo l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni, ma in precedenza non poste a carico del Fondo risorse decentrate (incremento non soggetto al limite).	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 3 A decorrere dall'1/1/2021, la parte stabile di cui al comma 1 è inoltre incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nella allegata tabella D, da applicarsi al monte salari dell'anno 2018 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL. Poiché l'incremento di cui al presente comma decorre retroattivamente, si applica quanto previsto al comma 6 (Incremento annuo lordo del 0,81% del monte salari 2018 non soggetto a limite).	€ 3.704,31
SOMMA RISORSE STABILI	**€ 129.902,12**

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	**IMPORTI**
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. a) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. b CCNL 12.02.2018 Incremento della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, .	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. c) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. d) CCNL 12.02.2018 Incremento degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. e) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, lett. a) limitatamente ai Ministeri.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. f) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse di cui all'art. 88, comma 2, lett. b) limitatamente alle Agenzie fiscali	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. g) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse di cui all'art. 89, comma 2, lett. a) limitatamente agli Enti pubblici non economici.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. h) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse di cui all'art. 90, comma 2, lett. a), b), c), d), limitatamente	€ -

all'Enac.	
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. i) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse di cui all'art. 91, comma 2 , lett. a), b), limitatamente a AGID.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 4. Art. 76 c. 4 lett. j) CCNL 12.02.2018 Incremento delle risorse di cui all'art. 92, comma 2, lett. a), b), c) limitatamente al Cnel.	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 7 Tra le risorse variabili di cui al comma 4, nel rispetto del complessivo limite di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, è ricompresa anche l'eventuale quota non erogata delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento, in cui si è verificato l'avanzo.	€ -
Art. 58 del CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. a) CCNL 12.02.2018. Art. 4 c. 10 del CCNL del 14.03.2001 Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3, 4, 5 e 6 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	**€ -**

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	***IMPORTI***
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	*€ 126.197,81*
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ -

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	**IMPORTI**
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 5 Eventuali disponibilità residue non utilizzate nell'annualità precedente (quali risorse una tantum).	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 6 Nel solo anno di sottoscrizione del presente CCNL, tra le risorse di cui al comma 4 confluisce anche, quale risorsa una tantum, l'incremento annuale del comma 3 di competenza dell'anno 2021 (0,81% del monte salari 2018).	€ -
Art. 49 del CCNL del 09.05.2022 c. 8 In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna Amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile di cui al comma 4, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le Amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziate, e per le Amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziate a carico dei rispettivi bilanci.	€ 1.006,11
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	**€ 1.006,11**

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 130.908,23

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 50 c. 1 CCNL 09.05.2022 Progressione economica all'interno delle aree.	€ 7.921,78
Art. 50 c. 1 CCNL 09.05.2022 Posizioni organizzative e professionali.	€ -
Art. 50 c. 1 CCNL 09.05.2022 Indennità di specifiche responsabilità.	€ -
Art. 50 c. 1 CCNL 09.05.2022. Art. 89 c. 2 lett. g: art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007 e l'art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	**€ 7.921,78**

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. a) Performance organizzativa.	€ 38.806,33
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. b) Performance individuale.	€ 21.180,13
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. 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.	€ -
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. 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.	€ 54.000,00
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. e) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità).	€ 9.000,00
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. f) Differenziali stipendiali.	€ -
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. g) Indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali).	€ -
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. h) Incentivi alla mobilità territoriale.	€ -
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. i) 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.	
Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. j) Compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c) del CCNL del 12 febbraio 2018.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	**€ 122.986,46**

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	0,00%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)	0,00%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	**€ 130.908,23**
TOTALE UTILIZZO	**€ 130.908,24**

DISPONIBILITA'	-€ 0,00

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	*IMPORTI*
Fondo lavoro straordinario	*€ 2.646,31*
Fondo posizioni elevate professionalità	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 1 lett. a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti, tenendo conto di quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale);	*€ 16.101,02*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 1 lett. b) l'indennità di bilinguismo di cui art. 39 del CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 1 lett.c) l'indennità di guardiaparco di cui all'art. 37 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 1 lett. d) l'indennità di cui all'art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003 (lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei);	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. b) l'art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. c) l'art. 34, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 1/10/2007;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. d) l'art. 25, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. g) l'art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007 e l'art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. h) l'art. 7, comma 1 del CCNL 1/7/1996, come modificato e integrato dall'art. 42, comma 1 del CCNL 14/2/2001, con riferimento all'art. 69, comma 1 del presente CCNL;	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 2. Art. 89 c. 2 lett. i) l'art. 27, comma 1, lett. f) del CCNL del 14/2/2001.	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 3 E' confermata altresì la previgente disciplina sul fondo per i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 1/10/2007.	*€ -*
Art. 58 CCNL del 09.05.2022 c. 4. E' confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari dell'art. 5, comma 7 del D.L. n. 95/2012.	*€ -*

eventuali risorse da aggiungere per nuove assunzioni non in deroga al limite del	€

salario accessorio	30.000,00

Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016	
fondo salario accessorio anno corrente	€ 126.197,81
fondo posizioni elevate professionalità anno corrente	€ -
fondo dirigenza anno corrente	€ -
fondo straordinario anno corrente	€ 2.646,31
eventuali altre voci accessorie anno corrente	€ -
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	***€ 128.844,12***
fondo salario accessorio anno 2016	€ 126.197,81
fondo posizioni elevate professionalità anno 2016	€ -
fondo dirigenza anno 2016	€ -
fondo straordinario anno 2016	€ 2.646,31
eventuali altre voci accessorie anno 2016	€ -
limite salario accessorio anno 2016	***€ 128.844,12***

Eventuale decurtazione sul fondo corrente	**€ -**

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2023, è concordato tra le parti per un valore pari ad € 130.908,23 per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2022.

Art. 10 Quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)

La quota delle risorse da destinare alle nuove progressioni economiche orizzontali da realizzare è individuata dalle parti all'interno del fondo del salario accessorio-fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento, così come le percentuali di dipendenti idonei che ogni anno potranno partecipare alla selezione pubblica.

Art. 11 Integrazione e ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree)

Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto come concordato dalle parti.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto; qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità non consecutive.

Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto, negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;

b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, (in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4) con le seguenti specificazioni:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente; la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;
2. l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti; le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

3. Iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di 10 punti;

4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo, complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione.

Art. 12 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute

Le parti ritengono non necessaria la definizione dei criteri in oggetto in considerazione dell'assenza, ad oggi dell'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Art. 13 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (art. 54)

Le amministrazioni possono attribuire al personale dell'area degli assistenti e dei funzionari compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, prevedendo un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con le risorse di cui all'art. 49. (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come un'attività particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile all'area e al profilo professionale.

In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Presidente dell'Ordine costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

Sulla base del budget previsto per il finanziamento dell'istituto, a inizio anno il Presidente dell'Ordine adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità tra il personale della categoria assistenti e funzionari.

Il provvedimento dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche attività e responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati successivamente, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

Le specifiche responsabilità (es. coordinamento di altri dipendenti, supervisione di specifici progetti, implementazione di nuovi sistemi informatici) sono individuate con provvedimento a cura del presidente dell'Ordine.

Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, indi decadono al 31 dicembre di ogni anno (a meno che non sia riportato diversamente nel provvedimento d'incarico) e possono essere rinnovati previa contrattazione del fondo delle risorse umane con le modalità previste. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Presidente dell'Ordine con appositi ordini di servizio.

Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinato in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi di assenza superiore ai 3 mesi, ad eccezione delle assenze tutelate per legge, nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

La liquidazione della indennità al personale interessato è effettuata mensilmente.

Art. 14 Indennità Art. 50 c. 2 CCNL 09.05.2022 lett. d)

L'ente può attribuire ai lavoratori appartenenti alle aree degli assistenti e dei funzionari una specifica indennità correlata 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.
La misura di tali indennità è individuata nell'importo massimo annuale pari ad euro 6.000,00 lordi per ciascun dispendente; l'assegnazione di tali indennità è stabilita con provvedimento scritto del

Presidente dell'Ordine che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità e che può essere revocato in qualunque momento valutato il venir meno delle esigenze organizzative e di servizio alla base della attribuzione.

La liquidazione della indennità al personale interessato è effettuata mensilmente.

Art. 15 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, vengono disciplinati all'interno dei specifici regolamenti tematici ai cui contenuti si rinvia per l'applicazione dei diversi istituti.

Art. 16 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

L'Ente provvede a stipulare annualmente a favore di tutto il personale dipendente una polizza assicurativa sanitaria secondo il Piano Assistenziale Base.

Ai lavoratori dipendenti vengono corrisposti buoni spesa per il valore massimo procapite pari ad euro 800,00 , ai fini del trattamento fiscale viene applicato il limite di esenzione di euro 258,23.

Le misure previste dal piano di welfare di cui al presente articolo sono riservate ai dipendenti ritenuti meritevoli e che non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari, nel biennio precedente.

Art. 17 Elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018

Le parti ritengono non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 19, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 18 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 in merito turni effettuabili

Le parti ritengono non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 19, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 19 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6 del CCNL 12 febbraio 2018

Le parti ritengono non necessario disciplinare il presente articolo.

Art. 20 Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 21 Elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità

Le parti ritengono non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 20, comma 5, del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 22 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7 del CCNL 12 febbraio 2018.

Le parti ritengono non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 57, comma 7 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 23 Orario di lavoro

L'orario di lavoro, per i rapporti di lavoro a tempo pieno, è di 36 ore settimanali articolate di regola dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 14.30 con n. 2 rientri pomeridiani nelle giornate di lunedì, martedì, mercoledì o giovedì dalle ore 15 alle ore 18.

Gli straordinari dovranno essere previamente autorizzati e saranno considerati tali, come da prassi dell'Ente, al superamento dei 30 minuti, con possibilità di richiedere, previa autorizzazione, l'accantonamento di tali ore eccedenti l'orario normale di lavoro nell'apposita Banca Ore di cui all'art. 27 - Capo lii del citato CCNL Funzioni Centrali, meglio descritta all'art. 28.

Art. 24 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, e in relazione a questo è consentita di norma una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del Personale.

La fascia di elasticità in entrata e in uscita per il personale in presenza è pari a 60 minuti giornalieri; essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna.

In applicazione del criterio di flessibilità, il Presidente dell'Ordine può valutare specifiche esigenze espresse dal Personale che, per apprezzabili documentate motivazioni, può chiedere di avvalersi di forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali esigenze, se riconosciute valide e compatibili con le esigenze organizzative, potranno essere tenute in considerazione, per un periodo limitato e ragionevole di tempo, per consentire un ingresso posticipato rispetto alla fascia di tolleranza, ovvero per una più lunga durata della pausa giornaliera.

E' riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n.165/2001. In tale ambito, devono essere anche adeguatamente valutate, compatibilmente con le esigenze organizzative, le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

Le specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono comunque armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Ente.

L'organizzazione del lavoro è anche strumento di conciliazione per costruire la capacità e la possibilità di bilanciare in modo equilibrato la vita lavorativa e vita familiare.

Art. 25 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2018

Le parti ritengono non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 22 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 26 Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018

Le parti ritengono non necessaria l'elevazione del limite di 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 27 Pausa Pranzo e Buoni Pasto

Nei giorni per i quali è previsto il rientro pomeridiano, ovvero per articolazioni di orario superiore alle 6 ore giornaliere, il dipendente ha diritto ad una pausa non inferiore a 30 minuti dalle h 14.30 alle h 15.

Il buono pasto nella forma del "Ticket Restaurant elettronico" è di importo giornaliero pari ad € 15,00 e viene attribuito ai dipendenti con orario giornaliero superiore alle 6 ore con relativa pausa pranzo di almeno 30 minuti all'interno della quale va consumato il pranzo.

Art. 28 Banca delle Ore

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Qualora il dipendente ne faccia richiesta e venga autorizzato in tal senso, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo individuale stabilito in 140 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e sono fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione. In caso di mancata fruizione entro il termine sopra indicato, verranno monetizzate, unitamente alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 29 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018

È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 140 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 30 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018

Le parti concordano che l'elevazione possa avvenire solamente per eventi/esigenze straordinari ed urgenti, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle attività.

Art. 31 Per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio)

Non si procede a definire criteri ulteriori a quelli già definiti dal CCNL in quanto l'Ente non ha articolazioni territoriali.

Art. 32 Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, del CCNL 12 febbraio 2018 in materia di turni di lavoro

Le parti concordano di ritenere non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 19, comma 9 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 33 Lavoro straordinario ed elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate per iscritto dal Presidente dell'Ordine, il dipendente che svolga prestazioni di lavoro straordinario in assenza di preventiva autorizzazione non avrà diritto alla corrispondente trattamento economico.

Le parti concordano di ritenere non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 25, comma 3, del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 34 Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; Art. 5 comma 3 lettera. G

Le parti disciplinano i Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi con accordo allegato al presente contratto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale (allegato 2).

Art. 35 Criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, lett. c)

Ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile si applica la stessa disciplina contrattuale degli istituti elencati nel presente contratto decentrato.

Art. 36 Individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali

I modelli di analisi e catalogazione delle competenze si basano sulla scomposizione della singola competenza nelle varie componenti che la costituiscono, ovvero conoscenze, capacità e comportamenti. Queste tre componenti essenziali contraddistinguono la competenza distintiva di un soggetto o di una particolare posizione lavorativa.
Diventano quindi fondamentali le definizioni contenute nel CCNL che descrivono gli inquadramenti all'interno dei quali le risorse umane vanno classificate, ovvero i concetti di:

1. Area – è il contenitore giuridico definito dal CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative;
2. Famiglia – è un ambito professionale omogeno caratterizzato da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune;

3. Profilo – è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale.

E altrettanto fondamentali sono le definizioni delle leve con le quali vengono costruite e disciplinate le declaratorie contrattuali, ovvero i concetti di:

a) Mansione – insieme di compiti più o meno omogenei che connotano lo spazio organizzativo affidato a una persona;
b) Ruolo – la posizione che occupa la persona all'interno del contesto organizzativo;
c) Competenze – è l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti attesi per il ruolo ricoperto;
d) Relazioni – l'insieme dei rapporti interni ed esterni che caratterizzano il ruolo ricoperto;
e) Accesso – titoli di studio richiesti per l'accesso al profilo professionale.
f)

Si rinvia allo specifico documento di disciplina delle declaratorie delle aree professionali.

Art. 37 Elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali)

Le parti concordano di ritenere non necessarie deroghe o modifiche relativamente ai limiti previsti dall'art. 15.

Art. 38 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP)

Le parti concordano di non definire nulla al momento, non avendo personale in AREA EP.

Art. 39 Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)

Le parti concordano di non definire nulla al momento, non avendo personale in distacco sindacale.

Art. 40 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

Alla eventuale regolazione, negli ambiti propri della contrattazione collettiva, degli effetti sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi, ai sensi dell'art. 7, comma 6 lett. ad) del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto il 9 maggio 2022, si provvederà, ricorrendone le condizioni, nell'ambito di una specifica sessione negoziale convocata ai sensi dell'art. 8 del citato CCNL.

Art. 41 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 42 Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti ed alle disposizioni vigenti in materia di Pubblico Impiego.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Gli incarichi attualmente in essere, regolamentati dalla precedente contrattazione, collettiva e integrativa saranno oggetto di nuova regolamentazione.

Letto, confermato e sottoscritto in firma digitale , il 15 settembre 2023

La Delegazione pubblica

il Vice presidente Dott.ssa Angela Labattaglia _____

il Consigliere Tesoriere Roberto Coscia _____

il Consigliere Pietropaolo Mauro _____

la Delegazione Sindacale

UIL PA Pierluigi di Benedetto , Segretario Provinciale _____

CONFSAL UNSA

Paolo Calì, Coordinatore Nazionale _____

Mafalda Fiore, Dirigente _____

Allegato 1) al CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DELL'ORDINE DEI COMMERCIALISTI DI NAPOLI PER IL TRIENNIO 2023-2025 AI SENSI DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI DEL 09.05.2022

MANUALE DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI DELL'O.D.C.E.C. NAPOLI

- ***Aggiornato al D.Lgs 150/2009, al D.Lgs. 74/2017 e al CCNL del Comparto Funzioni Centrali del 09.05.2022;***

- ***Approvato con delibera Consiglio del _____ e in vigore dal 1 ottobre 2023***

Obiettivi del Manuale

Il presente Manuale viene adottato per misurare e valutare la performance al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti.

Finalità del sistema

Il processo di valutazione dei Dipendenti dei servizi persegue differenti finalità, prima fra tutte quella di orientare la prestazione dei Dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, ma anche la valorizzazione dei Dipendenti, l'introduzione di una cultura organizzativa del merito e della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi offerti e l'assegnazione del trattamento economico accessorio.

Oggetto della Valutazione

Oggetto della valutazione dei Dipendenti dell'ODCEC di Napoli è:

A. L'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi (valutazione del rendimento);
B. I relativi comportamenti tenuti dai Dipendenti nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività;
C. Le conoscenze dei Dipendenti nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività per ottenere i risultati prefissati (valutazione delle competenze).

L'oggetto di valutazione "Apporto individuale" è strettamente connesso al raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi individuati dall'Ente.

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti, i criteri considerati sono i seguenti:

- L'orientamento all'utente/stakeholder e alla qualità del risultato, inteso come la capacità di capire la domanda dell'utente interno o esterno; di valutare l'appropriatezza delle azioni intraprese e del lavoro prodotto, riorientandoli via via, in vista della soddisfazione del bisogno;
- La capacità di operare all'interno di un gruppo di lavoro, intesa come la capacità dimostrata di cogliere il significato e l'impatto del proprio contributo nel gruppo, integrando le proprie energie con quelle degli altri per il perseguimento degli obiettivi prefissati, favorendo, nel contempo, il consolidamento dei legami professionali e la positività del clima;
- La capacità di iniziativa, intesa come la capacità dimostrata di affrontare i problemi, operando in maniera autonoma, chiarendone i termini e la natura, ricercando le soluzioni alternative, valutandole, di concerto con quanti possono fornire un valido supporto od attuando la migliore, con decisione, creatività, visione d'insieme, focalizzazione sul risultato ed in comunicazione costante con il gruppo e la struttura;
- La disponibilità all'assunzione di responsabilità, intesa come la capacità dimostrata di ricoprire le responsabilità previste dal ruolo, reinterpretandole, nel tempo, in coerenza con il proprio sviluppo personale e professionale e con gli obiettivi di sviluppo dei servizi e dell'ente;
- La flessibilità, intesa come la capacità dimostrata di percepire e cogliere i cambiamenti e le differenze, come opportunità di crescita personale e professionale e come momenti di

acquisizione e sviluppo di nuove competenze. Capacità di adattare il proprio comportamento allo scopo di cogliere opportunità o di raggiungere l'obiettivo prefissato.

Metodologia della Valutazione

Le modalità di espressione della valutazione avvengono mediante l'utilizzo delle scale numeriche. Il punteggio massimo ottenibile è pari a 100, come da scheda di valutazione allegata.

Nell'ambito della voce "Obiettivi" i Responsabili potranno attribuire i punteggi massimi teorici a seconda dell'importanza degli obiettivi. Se tale azione non viene svolta, ciascun obiettivo avrà lo stesso peso.

Nell'ambito della voce "Comportamenti" ciascun Responsabile può attribuire i punteggi massimi teorici a seconda dell'importanza del comportamento che intende monitorare. Se tale azione non viene svolta, ciascun obiettivo avrà lo stesso peso.

A. Obiettivi

Per quanto concerne il contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi collettivi, intesi come obiettivi strategici di Ente o di ufficio, e il raggiungimento degli obiettivi individuali, l'attribuzione del punteggio assume il seguente significato:

Giudizi	Punteggi
Alto apporto	(100% - 81%)
Medio apporto	(80% - 61%)
Basso apporto	(60% - 61%)
Minimo o nessun apporto	(40% - 0%)

B. Comportamenti

Per quanto concerne i comportamenti, tenuti dai Dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e sia per ottenere i risultati prefissati, l'attribuzione di punteggi specifici assume i seguenti significati:

B.1 Orientamento all'utente e alla qualità del risultato

- Punteggi O - 40%: Tende a non valutare la rispondenza di ciò che realizza rispetto alla richiesta dell'utente, del cui soddisfacimento non si sente responsabile;
- Punteggi 41 % • 60%: Cerca di ascoltare l'utente e di verificare se il proprio lavoro soddisfa la sua domanda;
- Punteggi 61% • 80%: E' attento alle richieste dell'utente, se ne fa carico e riorienta il proprio lavoro per rispondere al meglio alle istanze ricevute;
- Punteggi 81% • 100%: Persegue il miglioramento continuo del proprio lavoro e dei servizi, anticipa ed interpreta le esigenze dell'utente.

B.2 Capacità di operare all'interno di un gruppo di lavoro

- Punteggi 0 - 40%: Tende a non collaborare nell'ambito del gruppo, subendo le decisioni prese dagli altri e di fatto non contribuendo al miglioramento della coesione e del clima;

- Punteggi 41 % • 60%: Cerca di collaborare, nell'ambito del gruppo, partecipando alle decisioni prese e contribuendo al raggiungimento di un buon clima e di una buona coesione;
- Punteggi 61 o/o - 80%: Dà impulso alle attività del gruppo, sia in fase di pianificazione che in fase di attuazione, in coerenza con il risultato da raggiungere; consolida i rapporti di collaborazione e migliora il clima all'interno del gruppo;
- Punteggi 81 % - 100%: Dimostra passione ed entusiasmo, riesce a trasmetterli al gruppo, cui imprime un impulso professionale decisivo al raggiungimento dei risultati previsti.

B.3 Capacità di iniziativa

- Punteggi O - 40%: Tende a non affrontare i problemi, non analizzandone la natura né individuando le soluzioni possibili e richiedendo, quindi, l'intervento del responsabile;
- Punteggi 41 % - 60%: Cerca di dare una soluzione ai problemi, cerca di risolverli con le proprie forze, chiedendo l'intervento del responsabile se Incontra difficoltà;
- Punteggi 61 % - 80%: Analizza e comprende la natura del problema e lo risolve, evitando, quanto più possibile, di richiedere l'intervento del responsabile;
- Punteggi 81 % - 100%: migliore, raccogliendo tutti i contributi possibili, nel gruppo e nella struttura, ed approfitta del lavoro realizzato per migliorare la propria prestazione e il servizio offerto.

B.4 Disponibilità all'assunzione di responsabilità

- Punteggi O - 40%: Tende a interpretare in maniera rigida e burocratica le proprie responsabilità, limitando e svalutando il proprio ruolo;
- Punteggi 41% • 60%: Cerca di ricoprire le proprie responsabilità, tenendo il passo con i cambiamenti intervenuti nel lavoro, nei servizi e nell'Ente;
- Punteggi 61 % - 80%: Interpreta le proprie responsabilità ed il proprio ruolo, sviluppandoli, nel tempo, in coerenza con lo sviluppo e il miglioramento dell'ente;
- Punteggi 81 % - 100%: Assume su di sé la responsabilità del processo di miglioramento e innovazione nel lavoro, nei servizi e nell'ente nel suo complesso, ai quali, con l'esempio, dà impulso ed energia.

B.5 Flessibilità

- Punteggi O - 40%: è generalmente poco disponibile ad affrontare situazioni nuove, incerte e poco definite Punteggi 41 % - 60%: se richiesto, accetta di adattare i propri schemi operativi e il proprio comportamenti a nuove situazioni o cambi di programma, in coerenza con il mutare del contesto dell'ente
- Punteggi 61 % - 80%: è aperto a nuove sfide e segnala la propria disponibilità ad intraprendere nuove attività e progetti, cogliendone l'opportunità di miglioramento personale e professionale
- Punteggi 81 % • 100%: interpreta in modo proattivo il mutare delle circostanze, dimostrandosi disponibile a supportare i colleghi in condizioni di emergenza; aggiorna costantemente le proprie competenze in relazione allo sviluppo dell'organizzazione, promuovendo il cambiamento

C. Competenze

Per quanto concerne la competenza tecnico specialistica espressa dai Dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e sia per ottenere i risultati prefissati, si riferisce alla

partecipazione di corsi di formazione atti a migliorare le competenze specifiche necessarie per l'esercizio della propria funzione, e l'attribuzione di punteggi specifici assume i seguenti significati:

Giudizi	Punteggi
Adeguato al ruolo	(100% – 81%)
Parzialmente adeguato al ruolo	(80% - 41%)
Inadeguato al ruolo	(40% - 0%)

D. Punteggio finale

Il punteggio finale della valutazione della performance individuale è dato dalla sommatoria dei punteggi attribuiti alle singole valutazioni. Il punteggio massimo finale ottenibile per la valutazione della performance individuale è pari a 100. In allegato viene riportata la scheda di valutazione.

Soggetti preposti alla Valutazione

Il soggetto preposto alla valutazione è la commissione di valutazione nominata dal consiglio dell'ordine.

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi la commissione di valutazione si avvale delle osservazioni dirette ei dipendenti.

Strumenti della valutazione

Lo strumento utilizzato per la valutazione è la scheda di valutazione (riportata in allegato). Tale scheda si compone in quattro sezioni:

- La prima sezione riguarda la valutazione dei rendimenti dalla quale si evince per la sezione relativa alla valutazione degli obiettivi collettivi di struttura e individuali;
- La seconda sezione riguarda la valutazione dei comportamenti
- La terza sezione riguarda la valutazione delle competenze.

Tempistica della valutazione

La commissione di valutazione comunica ai Dipendenti gli obiettivi dell'anno, formalizzando questo momento (anche con email con impegno alla conferma di ricezione o nel caso di consegna a mano con firma per ricezione), rispondendo ad eventuali richieste di chiarimento dei dipendenti, in modo tale da essere certa che ne siano venuti a conoscenza.

Durante l'anno La commissione di valutazione effettua una verifica intermedia al fine di monitorare l'andamento sia degli obiettivi che dei comportamenti.

La commissione di valutazione elabora, entro il 31 dicembre, la valutazione finale utilizzando la scheda allegata e la comunicano al Dipendente.

Le valutazioni vengono conservate nei fascicoli personali dei Dipendenti.

E' possibile corrispondere ai dipendenti anticipazioni del trattamento accessorio, connesso alla performance individuale e organizzativa, sulla base dei risultati delle verifiche intermedie effettuate in corso d'anno al fine di monitorare l'andamento sia degli obiettivi che dei comportamenti.

Comunicazione della valutazione

La comunicazione della valutazione avverrà a mezzo e-mail con eventuali osservazioni o suggerimenti.

Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

La quantificazione del valore del trattamento accessorio spettante sulla base delle valutazioni ottenute competenza della Contrattazione integrativa decentrata e quindi verrà stabilità con il Contratto Decentrato Integrativo di Ente.

Abrogazione delle norme precedenti

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con il presente Manuale.

Entrata in vigore

Il presente Manuale costituisce allegato del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il Manuale troverà applicazione a decorrere dall'ultima annualità che deve essere valutata.

ALLEGATO A
Scheda di valutazione finale

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE – RIASSUNTO DEI PUNTEGGI - ANNO DI RIFERIMENTO 2023					
DIPENDENTE: _____					
Parametri	**N.**	**Dettaglio**	**Punt. max**	**% Ragg.**	**Voto**
Apporto al raggiungimento degli obiettivi	1	Collettivi: definizione condivisa di tempistiche di esecuzione del lavoro ordinario che permetta di non lavorare in emergenza; interscambiabilità tra 2 colleghi delle rispettive competenze.	20		
	2	Individuali: utilizzo in via esclusiva dei sistemi informativi per lo svolgimento dell'attività ove adottato un gestionale.	40		
Comportamenti	1	Orientamento all'utente e qualità del risultato.	5		
	2	Capacità di operare in un gruppo di lavoro.	5		
	3	Capacità d'iniziativa.	5		
	4	Disponibilità all'assunzione di responsabilità.	5		
	5	Flessibilità.	5		
Competenze	1	Adeguate conoscenze e capacità specialistiche.	15		
Totale					

Data della valutazione finale: _____

Il Responsabile

_____

Il Valutato

_____

Note:

_____

ALLEGATO B

Errori da evitare nella valutazione

Nell'ambito della valutazione ed in particolare nei colloqui occorre tenere presente alcuni errori da evitare:

- L'alone: basare la valutazione complessiva su un'unica caratteristica, positiva o negativa, che copra come un alone le altre caratteristiche della persona;
- L'indulgenza: formulare una valutazione superiore a quella effettivamente meritata a seguito di una tendenza alla bontà o al quieto vivere;
- La severità: basare la valutazione su criteri molto rigidi e selettivi;
- Il pregiudizio: basare la valutazione su preconcetti verso persone o gruppi di persone, politici, ecc.;
- La proiezione: basare la valutazione sull'assomiglianza del valutato al valutatore;
- il contrasto: basare la valutazione esaltando gli aspetti della personalità del valutato opposti a quelli del valutatore;
- La tendenza centrale: formulare le valutazioni prediligendo valori medi della scala numerica del giudizio;
- La memoria: basare le valutazioni su giudizi espressi precedentemente senza considerare gli eventuali cambiamenti avvenuti.
- Valutare non significa solo formulare un giudizio: il giudizio costituisce solo l'atto conclusivo di un processo che ha lo scopo di indirizzare e migliorare le prestazioni;
- Valutare non significa solo premiare o non premiare: il premio può costituire la conseguenza del processo ma non lo scopo principale che risulta essere quello di strumento di gestione;
- Valutare non significa solo compilare una scheda: la scheda costituisce solo un aiuto alla omogeneizzazione del risultato finale del processo.

Allegato 2) al CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DELL'ORDINE DEI DOTTOTI COMMERCIALISTI DI NAPOLI PER IL TRIENNIO 2023-2025 AI SENSI DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI DEL 09.05.2022

Criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

ORDINE DEI DOTTOTI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI NAPOLI

- ***Approvato con delibera Consiglio del _____ e in vigore dal 1 ottobre 2023***

1. Il lavoro agile o Smart Working non rappresenta una nuova tipologia contrattuale ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, che può prevedere forme organizzative del lavoro per fasi, cicli e obiettivi, senza particolari vincoli di orario e di luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Con il termine di Smart Working, pertanto, si intende - ai fini della presente disciplina - lo svolgimento da parte del dipendente della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro ("da remoto"), senza postazione fissa, avvalendosi di strumenti informatici messi a disposizione dal Fondo che consentano di interagire con il proprio superiore, i colleghi e con soggetti terzi.
Durante l'attività in Smart Working, il dipendente gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro e conserva, inoltre, il medesimo trattamento economico e normativo.
Lo Smart Working, comportando una flessibilità del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non determina una variazione della sede di lavoro del dipendente che rimane quella fissata contrattualmente. Non vengono altresì variate le mansioni svolte e la posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione aziendale, né il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
Lo Smart Working potrà comportare, altresì, una flessibilità dell'orario di lavoro, che resta comunque quello previsto contrattualmente nel rispetto dei limiti di durata massima previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale.
L'accesso allo Smart Working è subordinato alla condizione che il ruolo ricoperto e/o le mansioni svolte dal dipendente siano compatibili con lo svolgimento della prestazione al di fuori della sede di lavoro; non potrà pertanto essere riconosciuto lo Smart Working nei confronti di quei dipendenti i quali svolgano attività e mansioni che, per loro natura, richiedano una presenza continuativa in ufficio.
L'Ordine, potrà effettuare un costante monitoraggio sull'andamento del progetto, anche attraverso appositi incontri e interviste con il personale coinvolto nella sperimentazione, al fine di verificare eventuali criticità e problematiche che dovessero emergere in fase applicativa.

2. Ai fini dell'accesso al lavoro agile, l'azienda si riserva di procedere, nella valutazione delle richieste pervenute, tenendo in ogni caso conto dei seguenti criteri di priorità:

a. situazioni di disabilità psico-fisica del lavoratore, ovvero particolari condizioni di salute da rendere disagevole il raggiungimento della sede di lavoro;
b. esigenze di cura nei confronti di figli minori, con particolare riferimento a quelle evidenziate da lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs. 151/2001, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992;
c. esigenze di assistenza nei confronti di uno o più familiari o conviventi, affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia;
d. maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro;
e. assenza di ulteriori istituti di flessibilità concedibili, al fine di poter conciliare le esigenze organizzative con quelle personali o familiari.
f. Particolari gravi situazioni contingenti di salute

3. Lo Smart Working potrà interessare anche il personale con rapporto di lavoro part time purché con un orario settimanale non inferiore a 30 ore ed un contratto a tempo indeterminato.

4. L'accesso allo Smart Working avviene su richiesta del dipendente che deve preventivamente essere inviata al Presidente dell'Ordine, che valuta la richiesta in base alle esigenze organizzative e di operatività della struttura cui il dipendente appartiene, tenuto conto delle mansioni da lui svolte.

Successivamente, il Presidente dell'Ordine procede a formalizzare le richieste pervenutegli, tramite e-mail, unitamente ad una valutazione motivata relativa all'accoglimento o meno delle richieste, comprensiva dell'eventuale impatto organizzativo derivante dalla collocazione del dipendente in Smart Working.

5. La prestazione lavorativa in Smart Working può essere effettuata entro i seguenti limiti:

- per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno o tempo parziale con articolazione orizzontale, massimo 1 giorni per settimana, con un numero massimo di 4 giorni al mese;
- per il personale con rapporto di lavoro part time verticale su base settimanale di almeno 30ore settimanali, massimo 1 giorno per settimana, con un numero massimo di 4 giorni al mese;

Dovrà essere garantita l'effettiva presenza presso la sede ordinario di lavoro per almeno 4 giorni a settimana, Nel conteggio delle presenze in sede non sono ricompresi i giorni di ferie preventivamente autorizzati.

Lo Smart Working deve essere effettuato, in ogni caso, a giornate intere; non è ammessa la fruizionefrazionata o a mezze giornate.
L'Accordo costituisce, ad ogni effetto e per tutta la durata del periodo di Smart Working, integrazione del contratto individuale di lavoro.
E' possibile derogare ai predetti limiti , valutate particolari situazioni ed esigenze del dipendente, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. L'Ordine per sopraggiunte esigenze organizzative può recedere dall'Accordo individuale con un preavviso minimo di 15 giorni. In tal caso, il recesso viene formalizzato per iscritto al dipendente.
Analoga facoltà è accordata al dipendente, previa specifica motivazione con il medesimo preavviso. In tal caso, il dipendente comunica la volontà di recesso tramite email al Presidente dell'Ordina.
L'Ordine può in particolare procedere alla revoca dello Smart Working, senza preavviso, qualora durante svolgimento della prestazione lavorativa il dipendente non garantisca un livello di operatività adeguato alle sue mansioni ovvero contravvenga alle disposizioni contenute nel Regolamento e/o nell'Accordo medesimo. In tal caso, la revoca, adeguatamente motivata, deve essere comunicata al dipendente, anche tramite e-mail.
Resta fermo l'eventuale esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, ai sensi delledisposizioni contrattuali e del vigente Regolamento.

7. Si precisa che eventuali giornate di Smart Working non fruite non possono essere recuperate, qualunque sia la causa che ne ha determinato il mancato utilizzo.

8. Il dipendente può svolgere l'attività lavorativa in modalità Smart Working presso il proprio domicilio, in un altro luogo privato di sua pertinenza. In via eccezionale e non abituale, previa richiesta preventivamente autorizzata, lo SW potrà essere effettuato in altro luogo, secondo un criterio di ragionevolezza, che comunque deve rispondere a requisiti di adeguatezza, sicurezza e riservatezza del cui rispetto egli si assume ogni conseguente responsabilità anche verso soggetti terzi. Tali profili comportano, quindi, che il luogo in cui svolgere la prestazione in modalità Smart Working risulti idoneo all'uso abituale di supporti informatici e telematici, non metta a rischio l'incolumità fisica del dipendente né la sicurezza e riservatezza delle informazioni e dei dati trattati.

9. Durante la prestazione in Smart Working, fatta eccezione per i periodi di pausa e/o riposo stabiliti dalla contrattazione collettiva e di "disconnessione" indicati nell'Accordo individuale, il dipendente è tenuto ad essere rintracciabile tramite smartphone e/o posta elettronica e a partecipare a eventuali riunioni programmate, da remoto o di persona, per il tempo necessario allo svolgimento della riunione stessa. In caso di esigenze organizzative impreviste, su richiesta del proprio Responsabile, il dipendente, nei tempi tecnici consentiti, deve sospendere lo Smart Working e farerientro in sede.

10. Salvo particolari ed eccezionali esigenze, al dipendente non è richiesto di svolgere alcuna attività lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro e nei periodi di pausa e riposo previsti contrattualmente (c.d. periodi di disconnessione); durante i predetti periodi, il dipendente può disattivare i dispositiviinformatici/telematici utilizzati per lo svolgimento della prestazione.

11. Lo svolgimento della prestazione in Smart Working, come già precisato all'art. 2, non determina alcuna variazione degli obblighi, dei doveri e dei diritti in capo sia al datore di lavoro che al dipendente in forza delle disposizioni della legge, della contrattazione collettiva (nazionale e aziendale) e dei Regolamenti interni tempo per tempo vigenti.

12. Con riferimento all'orario di lavoro, il dipendente è tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa, in linea di massima, in corrispondenza con il normale orario giornaliero di lavoro previsto contrattualmente, con le caratteristiche di flessibilità necessarie ai fini di work life balance stabilitenell'Accordo individuale.

13. Non comportando alcuna modifica della sede di lavoro, lo Smart Working non determina altresì il riconoscimento di trattamenti economici di trasferta e/o rimborso spese, né di alcun altro tipo dicompenso per lavoro straordinario, notturno e festivo.

14. Durante la giornata in Smart Working il dipendente può usufruire dei permessi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva alle stesse condizioni e con le stesse modalità previste per i dipendenti in servizio con modalità di lavoro tradizionale, previa autorizzazione e comunicazione all'Ordine.
In base alla disciplina del **buono pasto**, la cui corresponsione compete a seguito del superamento di 6 ore di prestazione ordinaria, lo stesso verrà erogato in presenza del predetto requisito.
In caso di **malattia**, il dipendente è tenuto a darne tempestiva segnalazione al proprio Responsabilee, per conoscenza, all'amministrazione, nei termini previsti dal contratto di lavoro e secondo la prassi in uso.

In caso di **infortunio** di qualsiasi genere occorso durante lo svolgimento della prestazione in Smart Working, il dipendente deve attenersi scrupolosamente alla procedura allegata all'Accordo individuale (cfr. Policy Smart Working).

15. Al dipendente in Smart Working vengono assegnati in comodato d'uso, un personal computer portatile Per la connessione dati il dipendente può avvalersi di una connessione pubblica o privata, in quest'ultimo caso senza alcun diritto al rimborso delle spese.Il dipendente dovrà garantire la propria reperibilità.
Gli strumenti informatici debbono essere utilizzati dal dipendente con cura, in modo da evitarne il danneggiamento o lo smarrimento, nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo individuale e dalla Policy Smart Working; vanno altresì adottate tutte le necessarie precauzioni affinché soggetti terzi,ivi inclusi i familiari, non possano accedere a detti strumenti o recarvi danno. In caso di guasto e/o malfunzionamento degli strumenti in dotazione, il dipendente è tenuto a darne tempestiva segnalazione .
In caso di smarrimento o furto delle apparecchiature, il dipendente, fermo restando il suo obbligo di denuncia ai competenti uffici pubblici preposti, deve tempestivamente darne notizia.

16. Ciascun dipendente è tenuto a partecipare ad un corso di formazione, che potrà anche essere svolto on line, sulle seguenti tematiche:

- Prevenzione e sicurezza sul lavoro
- Corretto utilizzo delle dotazioni tecnologiche
- Privacy e sicurezza dei dati.

Al termine della formazione, verrà rilasciata al dipendente una dichiarazione attestante la partecipazione al corso e l'avvenuta acquisizione delle necessarie competenze.

Letto, confermato e sottoscritto in firma digitale, lì 15 settembre 2023

La Delegazione pubblica

il Vice presidente Dott.ssa Angela Labattaglia _____

il Consigliere Tesoriere Roberto Coscia _____

il Consigliere Pietropaolo Mauro _____

la Delegazione Sindacale

UIL PA Pierluigi di Benedetto , Segretario Provinciale _____

CONFSAL UNSA

Paolo Calì, Coordinatore Nazionale _____

Mafalda Fiore, Dirigente _____