



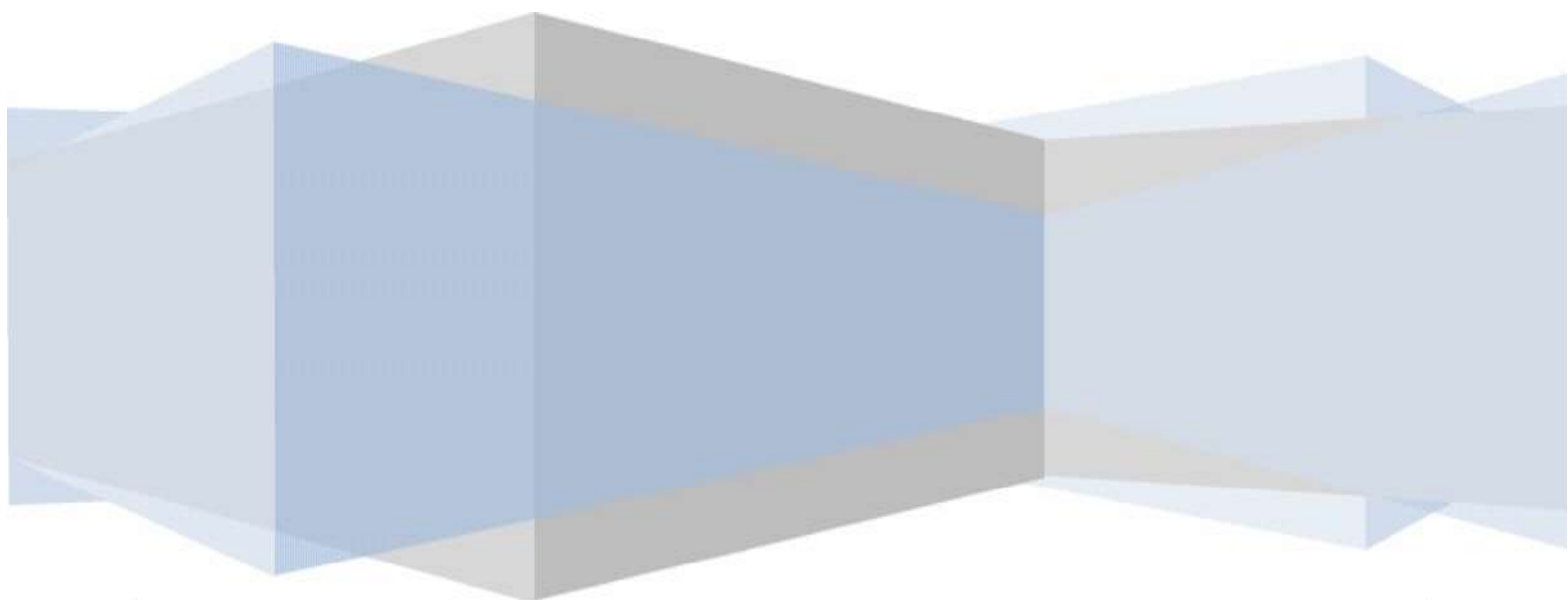
■ COLLEGIO PROVINCIALE
GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI
DI GROSSETO



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2010/2013

Collegio Provinciale Geometri e
Geometri Laureati di Grosseto

Grosseto, 1.1.2010



CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO 2010/2013

Il COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI GROSSETO, nella persona del Presidente del Consiglio Direttivo, Paola BORRACELLI da una parte,

E

l'O.S. C.I.S.L. Grosseto, quale Rappresentante del Personale dipendente del Collegio Geometri e Geometri Laureati di Grosseto, nella persona di Massimo SBRILLI dall'altra parte,

PREMESSO

che lo scopo del presente accordo, in ossequio a quanto stabilito dal C.C.N.L. di categoria, è quello di favorire la realizzazione di progetti strumentali e/o di risultato, al fine di garantire, da un lato, migliori condizioni lavorative per il Personale dipendente e, dall'altro, il più efficiente dei servizi possibili per gli iscritti ed i clienti del Collegio,

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

Art. 1) - Il sistema delle relazioni sindacali

Il presente accordo riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione delle politiche aziendali del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di Grosseto.

Nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità gestionali, il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto, che deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere eventuali problemi ed a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività.

In continuità con gli indirizzi del C.C.N.L. 2006/2009, le modalità del sistema di relazioni sindacali fanno riferimento al contenuto ivi riportato.

Art. 2) - Il sistema di classificazione del Personale

Il sistema di classificazione del Personale del Collegio, così come disciplinato dai C.C.N.L. 1998-2001, dal C.C.N.L. 2002-2005 e dal C.C.N.L. 2006-2009, segue il seguente schema:

AREE Professionali A, B, C.
AREA A - Livelli economici A1, A2, A3.
AREA B - Livelli economici B1, B2, B3.
AREA C - Livelli economici C1, C2, C3, C4, C5.

Area (A)

Supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi.

Area (B)

Svolgimento dei processi produttivi ed integrazione dei sistemi di erogazione dei servizi.

Area (C)

Svolgimento dei processi produttivi ed integrazione nei sistemi di erogazione dei servizi con il presidio di importanti ed articolate procedure di complemento

Art. 3) - Il sistema dei passaggi

In ossequio agli Artt. 13 e 14 del C.C.N.L attualmente in vigore sono possibili passaggi interni nel sistema di classificazione

- a) *tra le aree;*
- b) *all'interno delle aree.*

Le disponibilità di posti sono determinati nei limiti della dotazione organica; le modalità di passaggio tra le aree e le modalità di passaggio all'interno delle aree si realizzano nel rispetto del C.C.N.L. attualmente in vigore.

Art. 4) - Procedure per il passaggio tra le Aree ed all'interno delle Aree

Con decorrenza 1 Luglio e con cadenza annuale, vengono indette le procedure di selezione per gli eventuali passaggi interni, in base alle disponibilità ed alla composizione della dotazione organica. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono comunque, per tutti i lavoratori, con decorrenza 1 gennaio.

I passaggi ai livelli economici successivi avvengono prendendo in considerazione livelli di esperienza maturati e competenze professionali acquisite, titoli culturali e professionali posseduti, specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale.

I passaggi si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo professionale al quale si riferisce la selezione.

Art. 5) - Lavoro straordinario

Premesso che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, il Presidente od il Segretario del Consiglio Direttivo del Collegio possono consentirne l'effettuazione individuando, per ogni singolo caso, modalità, settori di intervento e forza lavoro all'uopo destinata.

Nel rispetto delle condizioni retributive disciplinate dalla legge e dal C.C.N.L. (è fatta salva la possibilità, in tal senso, di compensare le eccedenze straordinarie con la fruizione di permessi orari aggiuntivi), si rinvia, per una maggiore articolazione procedurale, all'apposito Disciplinare di servizio in dotazione al Collegio, in vigore dal 1.3.2011.

Art. 6) - Produttività

Considerato che sotto il profilo organizzativo-funzionale, viene assicurata la piena e completa suddivisione dei compiti e delle fasi di lavoro tra il Personale dipendente, e preso atto che il Collegio è dotato di buoni supporti ed attrezzature di ottima levatura tecnica, è costituito il **Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, E, C** così come originariamente previsto dal D.P.R. 267/87 e dal successivo D.P.R. 43/90, nonché secondo quanto ribadito ed integrato dagli artt. 31 e 32 C.C.N.L. 16.2.1999, e dell'art. 4 C.C.N.L. 14.3.2001 e successive modificazioni.

Il Fondo è composto da:

- a) *una parte fissa, finalizzata all'incentivazione collettiva per il raggiungimento di una migliore efficacia amministrativa, da erogare comunque a favore del Personale dipendente in maniera certa, prescindendo da ogni valutazione soggettiva sulla qualità del lavoro prestato, mantenendo i modi, i tempi ed i criteri di ripartizione finora adottati e cioè in base alla produttività misurata sui parametri di livello e sulle presenze orarie effettive; In ossequio al C.C.N.L. attualmente in vigore, tale parte viene corrisposta dividendola per ognuna delle 12 mensilità retributive ed ammonta:*

ad €1.370,16 lordi annui, per il Personale inquadrato nell'Area A;

ad e 1.849,68 lordi annuali, per il Personale inquadrato nell'Area B;
ad e 2.190,96 lordi annuali, per il Personale inquadrato nell'Area C.

b) una parte variabile, destinata ad incentivare la realizzazione di progetti strumentali o di risultato, a premiare la qualità del servizio prestato dal Personale dipendente in rapporto alle esigenze del Collegio, a valorizzarne le iniziative nonché ad assicurare tangibile riconoscimento alla capacità di adattamento al contesto operativo, alla complessità ed alla dinamicità delle fasi di lavoro, alla capacità organizzativa del tempo di lavoro in relazione anche ai rapporti con l'utenza, secondo le percentuali di seguito indicate:

AREA C	<i>Prestazioni di lavoro inerenti la gestione e l'organizzazione del bilancio e di tutta la gestione contabile dell'ente, sia in entrata che in uscita; rapporti con gli istituti di credito</i>	<i>20% del fondo di incentivazione variabile</i>
AREA A-B-C	<i>Presenze per supporto di segreteria ai seminari e/o corsi di formazione, fuori dal normale orario di lavoro, sia nella propria che in altre sedi da recuperare tramite monte ore - l'eventuale parte di fondo disponibile verrà distribuito in base alle presenze (70.00 é' per max 5h e 90.00 é' per riunioni superiori a 5h)</i>	<i>A: 55%; B: 30%; C: 10% del fondo di incentivazione variabile</i>
AREA A-B-C	<i>Aggiornamento di tutti gli elenchi degli iscritti, dei tirocinanti e degli iscritti all'Albo speciale. Allineamento ed aggiornamento dell'Albo per la Cassa di Previdenza e per il Consiglio Nazionale</i>	<i>10% del fondo di incentivazione variabile</i>
AREA A-B-C	<i>Tirocinanti: assistenza e supporto alla Commissione tirocinio, partecipazione e supporto all'organizzazione dei corsi di preparazione agli esami, contatti con la scuola pubblica, predisposizione dispense e materiale necessario</i>	<i>5% del fondo di incentivazione variabile</i>
AREA A-B-C	<i>Formazione: aggiornamento ed accreditamento dei crediti formativi degli iscritti sul sito della Fondazione, rapporti e richiesta riconoscimento corsi e seminari con il CNG, richiesta e verifica adesione corsi e/o seminari, predisposizione elenchi partecipanti, comunicazioni varie, partecipazione organizzativa agli eventi, comunicazioni e rapporto con gli organi di stampa</i>	<i>30% del fondo di incentivazione variabile</i>
AREA B-C	<i>Funzioni legate all'attività di decentramento della Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Geometri sulla base degli accordi stipulati dal Collegio, Corsi di formazione professionale, rapporti ed informazioni con gli iscritti in materia, ricevimento ed invio di Mod. 17 dalla Segreteria</i>	<i>25% del fondo di incentivazione variabile</i>

Il Personale dipendente ed il Presidente del Consiglio Direttivo, contestualmente, valutano nel corso dell'anno il livello parziale di raggiungimento degli obiettivi, anche al fine di intraprendere azioni correttive; a fine anno, una Commissione composta dal Presidente, dal Segretario e da un

Consigliere del Consiglio Direttivo, stabilirà la misura degli obiettivi raggiunti e l'eventuale ammontare dell'incentivazione variabile da erogare: la parte variabile del fondo verrà erogata pertanto sulla base dei risultati effettivamente conseguiti in rapporto alle percentuali sopra indicate: la base di calcolo di partenza del 100% è pari al risultato del calcolo tra l'ammontare complessivo delle retribuzioni lorde dell'anno 2005 ed i coefficienti proporzionali stabiliti dal C.C.N.L.: per l'anno 2009 e seguenti, in difetto di eventuali rivisitazioni normative, l'ammontare massimo possibile della retribuzione globale lorda riconducibile alla parte variabile del Fondo è così stabilita:

€ 4.850,32 lordi annui, per il Personale dipendente inquadrato nell'Area B;
€ 5.909,04 lordi annui, per il Personale dipendente inquadrato nell'Area C.

La parte variabile del Fondo di Ente verrà corrisposta in unica soluzione nel mese di Marzo dell'anno successivo a quello per il quale sia stata esperita verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 7) - Pari opportunità

Il Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di Grosseto promuove iniziative che verifichino le condizioni di pari opportunità e rimuovano eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di tali condizioni nel campo della qualificazione del lavoro del Personale dipendente, nel campo della formazione professionale ed in quello dello sviluppo della carriera.

Art. 8) - Buoni pasto

Al Personale dipendente è corrisposto un buono pasto del valore di € 8,50, fatti salvi eventuali adeguamenti, riconosciuto in base alla normativa vigente in materia e deliberato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 13.2.2008.

Art. 9) - Formazione

Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del Personale dipendente.

Il Collegio, nell'ambito delle proprie funzioni, al fine di garantire il costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa, organizza e/o invita a partecipare a corsi di formazione il Personale dipendente, individuando i corsi in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, con criteri generali che, in parte, verranno definiti e concordati.

In ossequio al disposto dell'art. 7bis D.L.vo 165/2001 e successive modificazioni, e considerata la Direttiva 31.12.2001 del Ministero della Funzione Pubblica, Il Collegio redige periodicamente il Piano della formazione, recante descrizione dei programmi dei corsi di aggiornamento e formazione. Del piano viene data informazione alle 00.55. presenti le quali, hanno facoltà di invitare il Collegio ad un confronto finalizzato alla verifica della garanzia di partecipazione e di pari opportunità tra il Personale dipendente.

Art. 10) - Validità

Le parti convengono che il presente accordo ha valore quadriennale, con decorrenza dall'anno 2010 e scadenza all'anno 2013; esso tuttavia, può essere riveduto e corretto in presenza di nuove normative o particolari disposizioni che determinino la necessità di ampliarne o modificarne il contenuto.

Art. 11) - Norma finale

Al fine di verificare la concreta applicazione di quanto concordato nel presente accordo, le parti potranno effettuare verifiche in qualsiasi momento su richiesta di almeno una di esse. Per tutte le materie non disciplinate nel presente accordo continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge e quelle contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro a vario titolo ancora in vigore.

