

ORDINE ARCHITETTI DI BOLOGNA
ACCORDO INTEGRATIVO ANNO 2019
PARTE ECONOMICA E NORMATIVA

In data 14 maggio 2019 ha avuto luogo l'incontro tra la FP CGIL rappresentata da Salvatore Bianco e l'ordine degli Architetti di Bologna rappresentato dall'Arch. Francesca Lanzarini assistita da Veronica Tringali Consulente del Lavoro. Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente accordo decentrato.

Art.1 – Campo di applicazione e durata

Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine degli Architetti di Bologna ed assume valenza economica per gli anni 2019.

Art. 2 – Pianta organica

Le parti concordano la consistenza della pianta organica dell'ordine composta dal 2 unità di personale così distribuite all'interno delle Aree Professionali attualmente definite dal CCNL:

1 unità area C- livello economico C1 part-time a 31 ore settimanali.

1 unità area C – livello economico C1 con prestazione lavorativa full time.

Art. 3 – Costituzione del fondo risorse decentrate 2018

Le parti tenuto conto di quanto previsto dagli artt. 76 e 89 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, convengono sulla costituzione per l'anno 2019 del Fondo risorse decentrate per i trattamenti accessori del personale dipendente attraverso la integrale applicazione di quanto previsto dai precedenti articoli, nonché dai precedenti CCNL per le parti non disapplicate.

Il fondo risorse decentrate per le dipendenti dell'Ordine relativo ai trattamenti accessori per l'anno 2019 viene quantificato in euro 6.436,72

e risulta così costituito:

• Compensi incentivanti	€.	3.604,85
• Superminimo Penazzi	€.	1.463,54
• Aumento 0,49% su monte salari 2015	€.	340,65
• Indennità di Ente personale cessato	€.	1.027,68

TOTALE €.

6.436,72

Il fondo così costituito avrà carattere di certezza e stabilità per gli anni successivi, salvo eventuali integrazioni derivanti dalla contrattazione nazionale e/o decentrata, e verrà utilizzato per le finalità previste dal CCNL Comparto Funzioni Centrali.

ART. 4 – Utilizzo del fondo risorse decentrate

La suddivisione del fondo risorse decentrate avviene quindi come di seguito indicato:

a) Superminimo	€.	1.463,54
b) Compensi incentivanti	€.	3.604,85
c) Performance organizzativa e individuale	€.	1.368,33

TOTALE €.

6.436,72

FP CGIL



Art. 5 - Modalità di corresponsione del fondo risorse decentrate

Le quote di cui all'articolo 4 lettere a) b) sono corrisposte mensilmente per 13 mensilità ed evidenziate distintamente in busta paga.

Le quote di cui alla lettera b) si basano sul sistema di descrizione delle posizioni (mansioni/ruoli) e sulle competenze professionali necessarie a ricoprire la funzione.

I criteri di valutazione dipendono dalle responsabilità e dagli obiettivi attesi, le competenze richieste, le relazioni con gli interlocutori interni ed esterni.

Per i compiti affidati si valuta: l'estensione (numero), la diversità, la complessità (discrezionalità nell'uso delle risorse finanziarie, numero di iscritti gestiti, interazione con enti pubblici e altri professionisti, interlocutori interni esterni).

Per le Competenze professionali, organizzative, relazionali, agite si valuta il livello espresso in base al livello richiesto: base, operativo e da esperto (riferito all'ente di appartenenza)

Le risorse di cui all'articolo 4 lettera c) verranno destinate alla remunerazione delle performance organizzative ed individuali delle dipendenti sulla base di obiettivi chiari, trasparenti e misurabili e del sistema di valutazione adottato dall'Ordine degli Architetti di Bologna

Il sistema di valutazione è finalizzato a:

- Dotare l'Ente di dati qualitativi sulle performance del personale interno utili a concorrere alla formulazione del Piano Attività dell'Ordine;
- Facilitare lo sviluppo professionale delle dipendenti attraverso un confronto aperto e programmato fra le dipendenti e il Segretario dell'Ordine;
- Garantire alle dipendenti di essere valutate nell'ambito di un processo trasparente, strutturato e con regole condivise.

la valutazione delle prestazioni (lavoro svolto in base al lavoro richiesto).

Si valuta il grado di realizzazione degli obiettivi collettivi e la qualità dell'apporto individuale.

I criteri di valutazione delle prestazioni consiste nelle seguenti attività;

1. la partecipazione attiva al lavoro di gruppo cioè la capacità di cooperare al fine del raggiungimento degli obiettivi comuni della struttura di appartenenza
2. la corrispondenza del comportamento alle regole organizzative: regole dell'ente (es orario di lavoro, comportamento con utenti interni ed esterni; indirizzi, orientamenti, circolari)
3. come nell'anno è stato svolto il lavoro individualmente affidato: i compiti e le mansioni ordinariamente spettanti

Per l'anno 2019 il Consiglio dell'Ordine ha deliberato un percorso formativo di revisione delle procedure organizzative della Segreteria dell'Ordine, conseguentemente ha lanciato un bando pubblico che è scaduto nel mese di febbraio 2019.

Tale corso sarà affidato ad un Consulente che ne predisporrà i contenuti e ne valuterà l'apprendimento.

Saranno previsti 3 SAL – fine giugno, metà settembre e fine anno – nei quali il Consulente e le dipendenti verificheranno il livello raggiunto sulle materie oggetto del corso sulle base dei criteri di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

LA
PP
CGM

AS

MD

Per ciascun SAL sono previsti 3 livelli commisurati agli obiettivi da raggiungere per i quali si prevede una premialità suddivisa in egual misura tra performance organizzativa ed individuale nei seguenti termini 50% performance organizzativa e 50% performance individuale:

1. Livello massimo euro 684,31 lordi
2. Livello medio euro 342,15 lordi
3. Livello minimo euro 171,07 lordi

Al di sotto del livello minimo non si prevede riconoscimento di alcuna premialità.

In caso di raggiungimento del risultato alle dipendenti sarà riconosciuto con la retribuzione afferente il mese di dicembre 2019 l'importo di premialità effettivamente conseguito

Eventuali residui non corrisposti verranno riversati quale quota aggiuntiva nel fondo dell'anno 2020.

Le parti si danno atto di aver definito ogni questione connessa alla costituzione fondo risorse per l'anno 2019.

Art. 6 - ex trascinamento economico

Le parti convengono l'assorbimento delle quote di trascinamento economico, derivanti dai precedenti accordi (anni 2010 e seguenti), a fronte delle progressioni di livello riconosciute alle dipendenti nel corso del 2018.

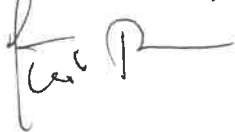
Art. 7 – Piano Ferie e chiusure aziendali

Il piano ferie è definito dalla Direzione dell'Ordine degli architetti per le chiusure collettive. Eventuali richieste ulteriori le chiusure collettive potranno essere concesse in considerazione delle esigenze tecniche e organizzative.

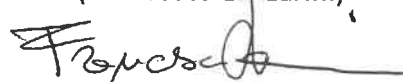
Con il presente accordo le parti dichiarano definita ogni questione connessa alla costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2019.

L.C.S.

F.P.CGIL
(Salvatore Bianco)



Ordine degli Architetti
(Francesca Lanzarini)



Consulente del Lavoro
Veronica Tringali

