

# Linee Guida Contrattazione Integrativa

1. La contrattazione integrativa a livello di ente si svolge tra il Collegio e le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Comparto (contratto enti pubblici non economici) (art. 8 CCNL 16.2.1999). Essa è necessaria sia per la regolamentazione delle materie demandate dalla contrattazione nazionale alla contrattazione a livello di ente, sia per la disciplina del fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A B e C, la cui costituzione è obbligatoria (art. 31 CCNL 16.2.1999). La contrattazione deve essere attivata separatamente per l'area professionisti e l'area dirigenti, qualora il Collegio abbia dipendenti appartenenti a tali diverse aree.
2. La costituzione del fondo di ente per i trattamenti accessori va effettuata secondo le norme vigenti nell'anno della sua istituzione, incrementando poi il fondo negli anni successivi con le integrazioni disposte dai vari contratti nazionali. Ad esempio gli Enti che istituirono il fondo nei primi anni 90 (fondo allora chiamato "per il miglioramento dell'efficienza degli Enti") operarono sulla base dell'art. 12 del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43 e poi applicarono all'importo originario gli incrementi previsti dai contratti successivi avendo come punto di riferimento il fondo di partenza. Gli Enti che istituirono il fondo in anni successivi (sia per ritardo nell'applicazione della normativa sia per assunzione del primo dipendente negli anni successivi) dovettero invece confrontarsi con l'assenza di regole per l'istituzione del primo fondo ed adottarono vari criteri di calcolo dei quali il più corretto è la ricostruzione del fondo secondo le regole del D.P.R. 43/1990 applicate al nuovo/i dipendente/i con l'applicazione di tutti gli incrementi automatici previsti dai contratti successivi.
3. Una volta costituito il fondo la contrattazione integrativa a livello di Ente è necessaria per disciplinare l'utilizzo del fondo medesimo; l'art. 32 dl C.C.N.L. 16.2.1999 indica gli utilizzi prioritari comunque finalizzati a promuovere miglioramenti dell'efficienza dell'Ente:
  - ✓ Erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività;
  - ✓ Finanziamento di sistemi di turnazione;
  - ✓ Finanziamento di passaggi economici nell'ambito di ciascuna Area;
  - ✓ Incentivazione alla mobilità del personale;
  - ✓ Erogazione di compensi per specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità;
  - ✓ Erogazione di compensi correlati al merito individuale.Senza comunque escludere altre tipologie di utilizzi purché finalizzate al miglioramento dell'efficienza.
4. I compensi per lavoro straordinario nella prima attuazione del fondo incentivazione del D.P.R. 43/90 entravano sia nel computo dell'ammontare del fondo sia del suo utilizzo. Con il Contratto 16-2-1999 sia lo stanziamento che l'utilizzo per il lavoro straordinario è stato enucleato dal fondo e pertanto quantomeno gli Enti che hanno istituito il fondo dopo il 1999 devono operare in questa direzione.
5. I contratti collettivi nazionali successivi hanno previsto ulteriori utilizzi tra i quali, obbligatorio, l'erogazione dell'indennità di Ente (art. 26 C.C.N.L. 9 ottobre 2003) e, facoltativo, l'indennità di posizione organizzativa (art. 16 C.C.N.L. 1.10.2007).

\*\*\* \*\*

Nel raccomandare ai Collegi la massima attenzione alle presenti linee guida, anche in relazione ai possibili rischi di contenzioso da parte di lavoratori e/o collaboratori e conseguenti oneri finanziari per il Collegio, si ritiene di far cosa utile allegando uno schema di contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

---

## Contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato

### Premesso:

- che il Collegio \_\_\_\_\_ con delibera n. \_\_\_\_\_, ha rilevato la necessità di dotarsi, in organico, di un supporto tecnico/amministrativo con funzioni di \_\_\_\_\_, da assumersi in pianta stabile con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- che, al fine di acquisire le migliori professionalità, è stato pubblicato nell'Albo, sul sito *web* e su quotidiani locali, un invito a presentare *curriculum* e a dichiarare la disponibilità ad un colloquio, con contestuale indicazione dei criteri che sarebbero stati rilevanti per la scelta (c.d. *gara informale o beauty contest*);
- che all'esito della suddetta procedura il Collegio ha individuato il soggetto più idoneo, dando adeguata pubblicità alla scelta e consacrandola con delibera n. 28/06;

Tanto premesso

### Tra

Il Collegio Provinciale \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_, Via \_\_\_\_\_, C.F. n. \_\_\_\_\_, rappresentato dal Presidente *pro-tempore* \_\_\_\_\_

e

il/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_, nat \_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_, Via \_\_\_\_\_, C.F. n. \_\_\_\_\_

### si stipula e si conviene quanto segue

1. Il Collegio con il presente atto inquadra il/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_ nella categoria B2 ex sesto livello di qualifica funzionale come previsto del CCNL enti pubblici non economici vigente.
2. Il rapporto di lavoro instaurato tra le parti è di carattere subordinato a tempo indeterminato e ha inizio a partire dalla data del \_\_\_\_\_.
3. Il livello retributivo è quello dell'Area B (posizione B2) in base a quanto previsto dal CCNL per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici in vigore, con riferimento alla categoria di inquadramento.
4. Le mansioni sono quelle specifiche del proprio profilo professionale – posizione B2 – da svolgere in particolare nel settore della amministrazione finanziaria e contabile dell'ente. Le specifiche mansioni dovranno comunque essere confermate alla fine del periodo di prova, anche in rapporto ad una eventuale riorganizzazione degli uffici del Collegio.
5. Il periodo di prova ha durata di quattro mesi ai sensi dell'art. 1 del *CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici, stipulato il 16.2.1999* a decorrere dalla data del 3 aprile 2006.
6. L'orario di servizio approvato da questo Collegio è dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 13.30 alle ore 18.00 dal lunedì al venerdì. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su 5 giorni lavorativi stabilito, sulla base della normativa vigente, dal \_\_\_\_\_;
7. Per i primi tre anni il dipendente ha diritto a 26 giorni di ferie retribuite. Sono inoltre attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. Trascorsi i tre anni di cui sopra il dipendente ha diritto a 28 giorni di ferie retribuite più le 4 giornate di riposo.
8. Il luogo di lavoro è presso la sede del Collegio \_\_\_\_\_ alla via \_\_\_\_\_ in \_\_\_\_\_.

- 
9. Il dipendente è tenuto a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà e imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali della Pubblica Amministrazione. Al dipendente è consegnata copia del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con DPR in data 28/11/2000. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel contratto di lavoro, collettivo, aziendale e individuale potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni in conformità della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
10. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel D.Lvo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, nel Codice Civile (Libro V) e nel CCNL per i dipendenti del comparto degli enti pubblici non economici.

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data \_\_\_\_\_

*Il Presidente del Collegio*

*II/ La Dipendente*