

**ORDINE ASSISTENTI SOCIALI CAMPANIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**

**C.C.N.L. 2006/2009 Comparto Enti Pubblici Non Economici**

**Premessa**

**Campo d'applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine degli Assistenti Sociali per la Campania in servizio alla data di sottoscrizione del presente Contratto.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente integra il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici" sottoscritto in data 1 ottobre 2007, adeguandolo alle fattispecie esistenti presso l'Ordine degli Assistenti Sociali per la Campania.
3. Gli effetti giuridici del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, che avrà luogo nel rispetto di quanto previsto dal CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici sottoscritto in data 1 ottobre 2007, salvo diversa prescrizione contenuta nel presente Contratto.
4. Gli istituti a contenuto economico sono applicati dall'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**PRIMA PARTE**

**Articolo 1**

**Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal CCNL 2006-

2009 Enti Pubblici non Economici.

ORARIO DI SERVIZIO, DI LAVORO, DI APERTURA AL PUBBLICO E

TURNAZIONI: principi generali.

## **Articolo 2.**

### **Orario di servizio**

1. L'articolazione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico per ciascun servizio dell'Ente è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dal rappresentante dell'Ordine degli assistenti sociali per la Campania.

L'orario di servizio e di apertura della sede è così articolato:

- Lunedì, martedì e venerdì dalle ore 8,00 alle ore 14,45
- Mercoledì e giovedì dalle ore 9,30 alle ore 19,00.

2. L'orario di lavoro -funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico- è stabilito nel successivo art. 3.

## Articolo 3

### **Orario di lavoro.**

1. L'orario di lavoro per il personale dipendente dall'Ordine degli Assistenti Sociali è di 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi.

2. L'orario giornaliero di lavoro allo stato è così stabilito:

Tre unità dalle ore 8,00 alle 14,45 (compresa la pausa mensa) il lunedì, martedì e venerdì.

Due unità dalle ore 9,30 alle 18,00 (compresa la pausa mensa) il mercoledì e giovedì.



Un'unità dalle 10,30 alle 19,00 (compresa la pausa mensa) il mercoledì e giovedì.

#### **Articolo 4**

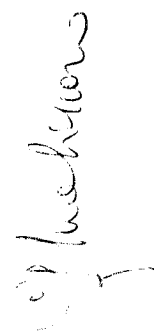
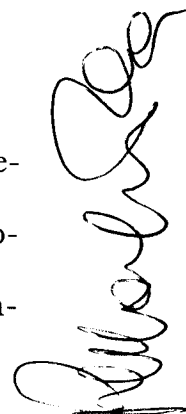
##### **Pausa mensa**

1. La pausa mensa, fruibile dalle ore 13,00 alle ore 14,00, è di 15 minuti.
2. Se il personale è in servizio esterno o oggettivamente impossibilitato a certificare l'inizio e la fine della pausa mensa, è consentita una dichiarazione sostitutiva di responsabilità.

#### **Articolo 5**

##### **Lavoro straordinario.**

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere disposto con tempi di preavviso che tengano conto, fatte salve le situazioni di emergenza, improcrastinabili e imprevedibili, delle esigenze personali e familiari dei dipendenti, con criteri di equa ripartizione e di rotazione tra gli stessi.
2. Fermo restando il limite massimo individuale di lavoro straordinario di 200 ore annue e tenuto conto delle situazioni di lavoro eccezionali da fronteggiare e delle risorse economiche disponibili a tal fine, viene stabilito annualmente dal rappresentante dell'Ordine, in accordo con le organizzazioni sindacali, un limite di spesa media annua pro capite per la retribuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. Tale limite di spesa media annua pro capite può essere elevato in presenza di esigenze eccezionali. Le prestazioni di lavoro che eccedono, in relazione a tali esigenze e attività, tale limite di spesa media annua pro capite devono essere motivate e documentate in dettaglio, nel più breve



tempo possibile e comunque almeno una volta al termine di ognuno dei due semestri dell'anno, alle OO. SS.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione base mensile, calcolata dividendo quest'ultima per 156, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno- festivo.

6. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 4, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 18 del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici stipulato in data 16 febbraio 1999", sottoscritto in data 14 febbraio 2001 (Suppl. n. 82 alla G.U. 12 aprile 2001, n. 86).

## **Articolo 6**

### **Brevi permessi**

1. Ai dipendenti sono concessi, per non rinviabili esigenze personali, brevi permessi da recuperare, di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero di lavoro, nel limite di 36 ore annue.

Al Funzionario Amministrativo il permesso è concesso dal Rappresentante dell'Ordine. Ai restanti dipendenti viene concesso dal Funzionario amministrativo.

2. Le ore non lavorate per flessibilità, ritardi e/o permessi, possono essere recuperate in prosieguo dell'orario di lavoro nella stessa giornata, oppure entro il mese successivo.

3. Per la riscossione dello stipendio è concesso un breve permesso, non recuperabile, per il tempo strettamente necessario, comunque non superiore a 2 ore mensili.

4. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

## **Articolo 7**

### **Permessi retribuiti**

Per le varie tipologie di permessi retribuiti si fa espressamente riferimento a quanto stabilito nel CCNL.

## **Articolo 8**

### **Flessibilità**

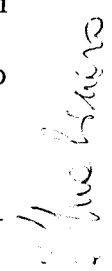
1. Al personale è consentita una flessibilità giornaliera di 60 minuti fruibile in entrata e/o in uscita.

2. Le ore non lavorate per flessibilità possono essere recuperate in prosieguo dell'orario di lavoro nella stessa giornata, oppure entro il mese successivo.

## **Articolo 9**

### **Permesso studio**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi permessi studio nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ordine all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al precedente comma sono concessi per le finalità di cui al Contratto Collettivo Nazionale.
3. Il lavoratore interessato ha diritto ad un orario di lavoro che agevoli la frequenza a corsi e la preparazione ad esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si osserva quanto previsto dal CCNL.
5. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti il lavoratore dovrà presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestazione di partecipazione agli esami sostenuti, anche se con esito negativo.
6. Per la partecipazione ai corsi di cui sopra il dipendente utilizzerà il tempo strettamente necessario.



## **Articolo 10**

### **BANCA DELLE ORE**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al presente contratto integrativo in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Il lavoratore deve comunicare per iscritto all'Amministrazione l'adesione a tale istituto.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito in 100 ore che potranno, a scelta del dipendente:
  - a) essere compensate con altrettante ore di riposo entro l'anno successivo a quello di maturazione, fermo restando il pagamento della maggiorazione prevista per lavoro straordinario entro il mese successivo all'effettuazione della prestazione; b) in alternativa, essere pagate interamente, secondo la misura oraria prevista per prestazioni di lavoro straordinario;
3. La scelta rispetto ai punti a) e b) precedenti andrà effettuata al momento dell'istanza. Per gravi motivi può essere autorizzata dalla Direzione la variazione della scelta di utilizzo delle ore accantonate.
4. Il recupero come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere concordato, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, compatibilmente con le esigenze personali del lavoratore.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

5. A livello di Ente sono realizzati, almeno due volte nel corso di ogni anno, incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

## **Seconda parte**

### **Trattamenti economici accessori.**

#### **Articolo 11**

##### **Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale.**

1. Il fondo di Ente per i trattamenti accessori è costituito secondo quanto stabilito dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Enti Pubblici non Economici.

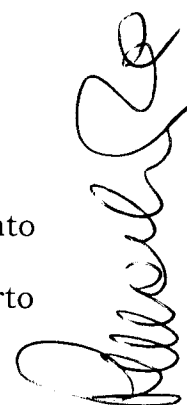
Il fondo viene utilizzato per il pagamento in progressione delle seguenti voci:

- 1) passaggi interni;
- 2) indennità di posizioni organizzative;
- 3) mansioni specifiche;
- 4) straordinario.

#### **Articolo 12**

##### **Progressioni all'interno del sistema di classificazione.**

1) I criteri già definiti dal CCNL 2006-2009 sottoscritto in data 9 ottobre 2007 presso la sede del Consiglio Nazionale degli Assistenti Sociali riguardano:



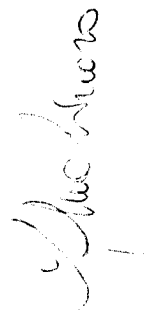


- a. Gli sviluppi economici all'interno delle aree, che si realizzano mediante l'attribuzione del livello economico successivo a quello posseduto.
- b. Le progressioni tra le aree, che si realizzano mediante passaggio all'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore.

### **Articolo 13**

#### **Principi generali per le progressioni all'interno delle aree.**

- 1) La progressione economica non implica una modifica delle mansioni svolte, bensì premia il contributo individuale, collegando gli aumenti retributivi alla maggiore competenza acquisita.
- 2) Ogni anno l'Amministrazione individua i passaggi interni alle aree finanziabili con il Fondo per i trattamenti accessori.
- 3) Gli sviluppi economici sono attribuiti ai dipendenti, dal 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo le modalità ed i criteri di cui al successivo art. 14.
- 4) Sono ammessi alle selezioni per gli sviluppi economici all'interno delle Aree, i dipendenti dell'Ente che:
  - 4.1) Sono in servizio di ruolo presso l'Ente alla data dal 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attribuzione dello sviluppo economico;
  - 4.2) Sono in possesso del requisito dell'anzianità di due anni nella posizione economica posseduta, maturata al 31 dicembre precedente a quello di attribuzione dello sviluppo economico.
- 5) Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che negli ultimi due anni precedenti alla data di decorrenza dell'attribuzione dello svilup-



po economico sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari, così come previsto dal comma 5, art. 13, CCNL 2006-2009.

#### **Articolo 14**

##### **Criteri per le progressioni all'interno delle aree.**

1) Livello di esperienza maturata: Un punto (1) per ogni anno di servizio prestato presso l'Ente nell'area di appartenenza, fino ad un massimo di 10 punti (ai fini dell'attribuzione del punteggio vanno tenuti in considerazione gli anni di lavoro con tipologie di contratto diverse da quello a tempo indeterminato purché svolti alle dipendenze dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Campania).

2) Valutazione titoli di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	10
Diploma universitario o laurea breve precedente ordinamento	11
Diploma di laurea (L)	13
Diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale ovvero ex	15
Laurea nel precedente ordinamento dei titoli di studio	

3) I punteggi riferiti al precedente comma (valutazione titoli di studio) non sono cumulabili tra loro.

4) Percorsi formativi: corsi di formazione e di apprendimento professionale, svolti in occasione delle selezioni, con valutazione finale, fino ad un massimo di 10 punti.

5) I punteggi previsti al comma precedente potranno essere presi in considerazione qualora i piani di formazione interessano tutto il personale.

## **Articolo 15**

### **Principi generali per le progressioni tra le aree**

1) In applicazione dell'articolo 14 del CCNL 2006-2009 i passaggi da un'area al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore avvengono mediante procedure selettive interne volte ad accertare:

1) L'idoneità del dipendente ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area per cui è effettuata la selezione.

2) Il numero delle progressioni è determinato dalla vacanza dei posti in organico tenuto conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

## **Articolo 16**

### **Criteri per le progressioni tra le aree**

Passaggio dall'Area B all'area C:

#### **a. Requisiti per l'accesso:**

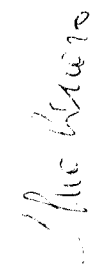
a.1. Essere in servizio alla data di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione;

a.2. Essere dipendente dell'Ente con contratto a tempo indeterminato;

a.3. Essere in possesso del Diploma di Laurea oppure in alternativa Diploma di istruzione secondaria di secondo grado accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in Area B (ai fini del calcolo di 5 anni si prendono in considerazione anche gli anni di lavoro prestati presso l'Ente con tipologie di contratto di lavoro diverse da quello a tempo indeterminato).

#### **b. Modalità per la selezione:**

In applicazione di quanto previsto dagli Art. 14 e 15 del CCNL 2006-2009 le procedure selettive sono effettuate sulla base di un sistema che tiene conto di:



b.1. Valutazione esperienza maturata: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di 5 punti;

b.2. Valutazione titoli di studio:

Attestato di qualifica professionale	3
Diploma di scuola media superiore	10
Diploma universitario o laurea breve precedente ordinamento	11
Diploma di laurea (L)	13
Diploma di laurea specialistica, di laurea magistrale ovvero ex laurea nel precedente ordinamento dei titoli di studio	15

I punteggi riferiti ai titoli di studio non sono cumulabili fra di loro.

b.3. Corso-concorso volto ad accertare l' idoneità e la professionalità richiesta per la progressione dall' Area B all' Area C, al termine del quale verrà attribuito un punteggio fino ad un massimo di 20 punti.

b.4. La graduatoria finale sarà costituita dalla sommatoria dei punteggi di cui sopra.

b.5. In caso di parità di punteggio la progressione economica sarà attribuita al candidato con la maggiore età anagrafica.

## **Articolo 17**

### **Posizioni organizzative**

1. Nell'ambito dell'area C in relazione alle esigenze di servizio dell'Ordine degli Assistenti Sociali per la Campania, l'Ente può conferire ai dipendenti ivi inseriti, incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabi-

*Recard*  
*Shu huro*

lità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

2. Gli incarichi di cui al precedente comma i possono riguardare:

- Funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- Funzioni di integrazione dei processi lavorativi, funzioni di staff ad elevato contenuto innovativo, caratterizzate da elevata professionalità ed esperienza, nei casi in cui le predette funzioni implicino una responsabilità ampia e diretta, con elevata autonomia e attività di coordinamento, sui processi affidati.

3. Ai funzionari destinatari della specifica indennità di posizione organizzativa di cui al comma i, spetta un importo compreso tra € 1032,91 e € 2582,28 annuo lordo per 13 mensilità. L'importo corrisposto a titolo di indennità di posizione organizzativa di cui al comma i del presente articolo è da imputare al fondo di ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C.

*Chelino.*

*FP CGIL Napoli*

## **Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania**

### **Relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa**

relative al Contratto Collettivo Integrativo di Ente  
CCNL 2006/2009 Comparto del Personale degli Enti Pubblici non economici

Le presenti relazioni sono redatte secondo quanto previsto dall'art. 40, comma 3° sexies, del D Lgs 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal D. Lgs 27.10.2009 n. 150. Le stesse sono sottoposte al Revisore Unico di questo Ente per la relativa certificazione ai sensi dell'art. 4° bis, comma 2°, del D. Lgs n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs n. 150/2009.

Il controllo ha per oggetto la verifica del rispetto da parte dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente:

- a) dei vincoli derivanti dal CCNL del Comparto del Personale degli Enti Pubblici non economici 2006/2009,
- b) dei vincoli derivanti dal D. Lgs n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs n. 150/2009,
- c) dei vincoli di bilancio,
- d) della compatibilità economico-finanziaria.

L'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania dà atto che l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente, sottoscritta, è coerente con i principi del D. Lgs n. 150/2009 e che rispetta i principi ed i limiti delle materie espressamente demandate alla contrattazione integrativa.

### **Relazione tecnico-finanziaria.**

L'applicazione del Contratto Collettivo Integrativo di Ente prevede che il Fondo per i trattamenti accessori del personale di Ente sia utilizzato per varie voci di spesa, tra cui: passaggi interni (progressioni nella stessa area), indennità di posizione organizzativa, straordinario.

*A. Mucchio*

*M. S. S.*



Il Fondo va determinato sulla base delle normative di legge e delle disposizioni specifiche contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto del personale degli Enti Pubblici non economici, che si sono succeduti nel tempo ed ai quali occorre fare riferimento.

Su questa base giuridica è stato così determinato il Fondo disponibile, da parte dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania, per la contrattazione integrativa, anche sulla base dell'analoga esperienza pregressa del Consiglio Nazionale degli Assistenti Sociali:

### Fondo per i trattamenti accessori

<i>A</i> Quota comma 2 lettera a art. 12 DPR 43 del 19/01/1990	€ 7.395,00
<i>B</i> Art. 23 comma 1 DPR 267/1987	€ 94,12
<i>C</i> Quota comma 2 lettera d art. 12 DPR 43 del 19/01/1990	€ 698,97
<i>D</i> Art. 35 comma 2 CCNL 94/97 del 6/7/1995	€ 287,79
<i>E</i> Artt. 3-4 CCNL 1/7/1996 (biennio economico 96/97)	€ 128,55
<i>F</i> Art. 3 0,22%+0,95%+0,77%=1,94% monte salari	€ 935,16
<i>G</i> Art. 3 comma 2 1% monte salari	€ 482,04
<i>H</i> Art. 31 CCNI 98/2001 del 16/2/1999 comma 1 lettera b, 10% di riduzione straordinario	€ 739,50
<i>I</i> Comma 1 lettera J 0,80 monte salari 1999 € 385,64	
<i>L</i> Comma 1, 7,5% trattamento accessorio	€ 843,45
<i>M</i> Biennio economico 2000/2001 del 14 marzo 2001 art. 4 comma 3° lettera A, E 0,57%+1,50%=2,07% monte salari	€ 997,83
<i>N</i> Art. 25 comma 2 CCNL 09/10/2003 B.E. Euro 15,90*13*2	€ 413,40
<i>O</i> Art. 5 comma 1 CCNL B.E. 2004/2005 0,69% monte salari 2003 (39.987,00)	€ 413,87
<i>P</i> Art. 38 comma 2 CCNL 1/10/2007 0,36% (51.073,00) € 183,86	
<i>Q</i> Biennio economico 0,55 monte salari	€ 289,04
<i>R</i> Art. 31 comma C (risparmi di gestione) CCNL 98/2001	€ 0,00
<b>Totale Fondo</b>	<b>€ 14.288,21</b>

*C. P. ...*

*M. ...*

La misura del Fondo è di importo eguale sia per il 2010 sia per il 2011.

Entro tali limiti massimi per ciascun anno può trovare applicazione il suddetto Contratto Integrativo di Ente.

E' stato calcolato, poi, l'onere che deriva concretamente dall'applicazione del Contratto



Collettivo Integrativo di Ente.

<b>Oneri derivanti dalla concreta applicazione del Contratto Integrativo per il 2010</b>	
differenza retributiva annua per n. 1 passaggio interno all'area C - da C3 a C4	2.269,94
differenza retributiva annua per n. 1 passaggio interno all'area B - da B2 a B3	1.138,81
differenza retributiva annua per n. 1 passaggio interno all'area B - da B2 a B3	1.138,81
indennità di posizione organizzativa	100,00
	<b>4.647,56</b>
<b>Importo annuo dell'indennità di ente, già percepito dai dipendenti per effetto del Contratto Collettivo Nazionale (anno 2010)</b>	
per n. 1 dipendente di categoria C	2.066,16
per n. 2 dipendenti di categoria B	3.488,64
	<b>5.554,80</b>
<b>Totale da fare gravare sul fondo per i trattamenti accessori</b>	<b>10.202,36</b>

<b>Oneri derivanti dalla concreta applicazione del Contratto Integrativo per il 2011</b>	
differenza retributiva annua per n. 1 passaggio interno all'area C - da C3 a C4	2.269,94
differenza retributiva annua per n. 1 passaggio interno all'area B - da B2 a B3	1.138,81
differenza retributiva annua per n. 1 passaggio interno all'area B - da B2 a B3	1.138,81
indennità di posizione organizzativa	1.200,00
	<b>5.747,56</b>
<b>Importo annuo dell'indennità di ente, già percepito dai dipendenti per effetto del Contratto Collettivo Nazionale (anno 2011)</b>	
per n. 1 dipendente di categoria C	2.190,96
per n. 2 dipendenti di categoria B	3.699,36
	<b>5.890,32</b>
<b>Totale da fare gravare sul fondo per i trattamenti accessori</b>	<b>11.637,88</b>

*Off. Amministrativa*

*M. R. S.*



Si evidenzia che la nuova spesa, che l'Ente va ad affrontare, consiste, in sostanza, in Euro **4.647,56** per il 2010 ed in Euro **5.747,56** per il 2011., giacché gli importi per



l'erogazione delle indennità di ente sono stati già previsti a suo tempo e, peraltro, sono regolarmente erogati in ottemperanza di disposizioni del CCNL.

\*

Per quanto riguarda la copertura in Bilancio di detti oneri, si è rilevato che per il 2010 la spesa anzidetta, scaturente dall'applicazione del Contratto Integrativo, trova copertura nel Bilancio di Previsione 2010 – Parte II Uscite - al Capitolo 1.01.02 “Oneri per il personale in attività di servizio” – voce 1.01.02.01 “Stipendi ed altri assegni fissi al personale” per quanto concerne le “indennità di ente”, che, a suo tempo, è stata prevista in misura capiente, nonché nel Capitolo 1.012.08 “Uscite non classificabili in altre voci” consistente in Euro 9.000,00.

Nel Bilancio di Previsione 2011, detti oneri trovano copertura nella Parte II - Uscite – al Capitolo 1.01.02 “Oneri per il personale in attività di servizio”, per quanto riguarda la spesa per l'erogazione delle “indennità di ente”, nonché nella voce 1.01.02.05 “Fondo ente”, consistente in Euro 8.000,00 (ottomila), precipuamente dedicata agli oneri direttamente derivanti dall'applicazione degli istituti riferibili alla contrattazione integrativa (passaggi interni alle aree, indennità di posizione, straordinari, ecc.).

Si evidenzia che la contrattazione integrativa riguarda un organico di ente molto ridotto, consistente soltanto in n. 2 unità di personale di categoria B e n. 1 unità di categoria C. Infine, in via generale, per quanto attiene alla capacità finanziaria dell'Ente, aggiungasi che nel Bilancio di previsione le entrate (consistenti prevalentemente nelle quote d'iscrizione all'Ordine professionale, senza alcun trasferimento da parte di altri enti) sono previste in modo da garantire un corretto svolgimento dell'attività gestionale dell'Ente e da coprire interamente le spese. Anche dal punto di vista della cassa, l'Ente presenta una buona giacenza.

### **Relazione illustrativa.**

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente è tesa ad assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi svolti dall'Ordine professionale nei confronti degli iscritti e dei terzi, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3° del D. Lgs n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs n. 150/2009. In particolare, è prevista la promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa ed individuale, secondo quanto sancito dall'art. 18 del D Lgs n. 150/2009 (Titolo III - Merito e premi).



*Amministratore*  
*M. De Luca*

Per quanto concerne la *performance organizzativa*, tra l'altro, è previsto un orario di lavoro articolato secondo i giorni della settimana, al fine di consentire un'apertura al pubblico degli Uffici dell'Ordine quanto più ampia, che venga incontro all'utenza degli iscritti all'Ordine professionale, che, in maggioranza, sono Assistenti sociali occupati presso Pubbliche Amministrazioni e strutture private e, quindi, soggetti a loro volta ad orari di lavoro.

Questi aspetti di performance organizzativa hanno carattere di continuità.

Il miglioramento della *performance individuale* è realizzata anche attraverso un sistema premiante selettivo all'interno delle stesse aree di appartenenza, legato al merito, che tiene conto dell'esperienza maturata, dei titoli di studio, dei percorsi formativi specifici, in applicazione dei principi di cui all'art. 62, comma 1 bis, del D. Lgs n. 150/2009 (qualità culturali e professionali, attività svolta, risultati conseguiti).

Sono, altresì, previsti requisiti generali per le progressioni all'interno delle aree, consistenti: nel servizio di ruolo al 31 dicembre dell'anno precedente, nel possesso dell'anzianità di due anni nella posizione economica posseduta, nell'assenza di provvedimenti disciplinari.

Va evidenziato che le tre unità di personale di questo Ente, finora, non hanno mai fruito di progressioni, neppure all'interno della stessa area di appartenenza, e, pertanto, si trovano collocate ancora al livello iniziale di assunzione (n. 2 unità a B2 e n. 1 unità a C3).

E' previsto, altresì, il riconoscimento di particolari posizioni organizzative, nell'ambito dell'area C, comportanti compiti di elevata responsabilità.

Napoli, 28.12.2010

***Il Presidente dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania***



**Relazione di controllo e certificazione**  
**del Revisore Unico dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania**

Il Revisore Unico dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania,

- letto le relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa che precedono, predisposte dagli Organi dell'Ente controllato,
- ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1°, del D. Lgs 30.03.2001 n. 165, come modificato dall'art. 55 del D. Lgs 27.10.2010 n. 150,
- ai sensi della Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali – Servizio Contrattazione Collettiva – n. 7 del 13.05.2010, avente ad oggetto “indirizzi applicativi del D. Lgs 27.10.2009 n. 150”,

relaziona quanto segue.

Il controllo ha avuto per oggetto la verifica del rispetto del Contratto Collettivo Integrativo di Ente:

- a) dei vincoli derivanti dal CCNL del Comparto del Personale degli Enti Pubblici non economici, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal citato CCNL,
- b) dei vincoli derivanti dalle norme di legge ed in particolare dello stesso D. Lgs n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs n. 150/2009, definiti “imperativi” e quindi inderogabili da tutti i livelli contrattuali,
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, secondo le finalità di “merito” e “produttività”, nonché di “selettività” per le progressioni orizzontali;
- d) della compatibilità economico-finanziaria,
- e) dei vincoli di bilancio.

Per quanto concerne la **compatibilità economico-finanziaria ed i vincoli di bilancio**, è stato riscontrato che la somma di tutti gli oneri derivanti dall'applicazione del Contratto Collettivo Integrativo di Ente rientra nella disponibilità dell'apposito “Fondo per i trattamenti accessori”, determinato dall'Amministrazione sulla base delle normative di legge e delle disposizioni specifiche contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del



comparto del personale degli Enti Pubblici non economici, che si sono succeduti nel tempo ed ai quali è stato fatto riferimento per il calcolo di detto Fondo.

Gli oneri previsti per l'applicazione del Contratto Collettivo Integrativo di Ente, deliberato e sottoscritto dall'Amministrazione, trovano copertura nei relativi Bilanci di Previsione.

In particolare:

- nel Bilancio di Previsione 2010 – Parte II Uscite - al Capitolo 1.01.02 “Oneri per il personale in attività di servizio” – voce 1.01.02.01 “Stipendi ed altri assegni fissi al personale” per quanto concerne le “indennità di ente”, nonché nel Capitolo 1.012.08 “Uscite non classificabili in altre voci”.

- nel Bilancio di Previsione 2011 – Parte II - Uscite – nel Capitolo 1.01.02 “Oneri per il personale in attività di servizio” – voce 1.01.02.05 “Fondo ente”, destinata precipuamente agli scopi della contrattazione collettiva integrativa.

In via generale, ove utile, aggiungasi che l'Ente presenta piena capacità finanziaria con un Bilancio nel quale le entrate sono atte a coprire integralmente le uscite, nonché una buona giacenza di cassa, che sta ad indicare una corretta ed autosufficiente gestione dell'Ente stesso.

Per quanto concerne il **contenuto del Contratto Collettivo Integrativo di Ente**, si è riscontrato che esso è osservante dei limiti derivanti dal CCNL e della relativa delega alla contrattazione decentrata.

Inoltre, esso è osservante delle disposizioni di cui al citato D. Lgs n. 165/2001 modificato dal D. Lgs n. 159/2009, ed in particolare ne recepisce i principi contenuti nel Titolo III “Meriti e premi”, che vanno collegati al raggiungimento degli obiettivi generali e particolari dell'Amministrazione di efficienza e produttività. Inoltre, tiene conto del principio di selettività di cui all'art. 62, comma 1 bis, del D. Lgs n. 150/2009.

Pertanto, il Revisore Unico ritiene di **potere certificare detto Contratto Collettivo Integrativo di Ente**, raccomandando i principi di merito e selettività.

Napoli, 28.12.2010

*Il Revisore Unico*

