

## **ORDINE ASSISTENTI SOCIALI REGIONE CAMPANIA**

### **ACCORDO INTEGRATIVO ANNI 2020/2021 - CONTRATTAZIONE DECENTRATA** **CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016/2018**

In data 03/08/2021 ha avuto luogo l'incontro per la definizione e l'utilizzo del Fondo di Ente relativo agli anni 2020 e 2021 per i dipendenti dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania. Tali direttive saranno successivamente ratificate nella prossima Seduta di Consiglio.

Al termine della riunione le parti:

- Consiglio dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Regione Campania con sede in Napoli alla Via Amerigo Vespucci n. 9, rappresentata dal Presidente Gilda Panico;
- L'O.S. territoriale rappresentativa del personale, nella persona del rappresentante FC CGIL, Sig. Francesco Pappalardo;

**VISTI**

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto Enti Pubblici Non Economici;
- L'art. 20 del T.U. sul Pubblico Impiego D.Lgs. n. 165/2001;
- I precedenti Contratti Integrativi di Ente;

**PREMESSO**

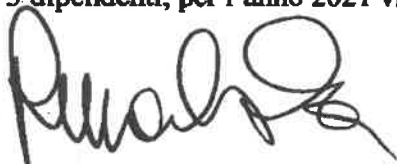
Che le parti intendono procedere ad un miglioramento continuo dell'efficacia dell'azione amministrativa e ad una ottimizzazione e razionalizzazione dell'organizzazione degli uffici e ad una auspicabile maggiore efficienza e produttività del lavoro favorendo il processo di valorizzazione professionale del personale;

Le parti sono consapevoli che il presente contratto per la parte giuridica dispiega i suoi effetti da giorno di ratifica del presente atto da parte del Consiglio CROAS Campania e per la parte economica dall'01/01/2020;

si impegnano a sottoscrivere il seguente accordo decentrato relativamente agli anni 2020/2021:

#### **Art. 1 Costituzione del Fondo dell'Ente**

Il Fondo unico dell'Ente relativo ai trattamenti accessori per l'anno 2020 viene quantificato in Euro 10.000,00, importo differente da quello stanziato in Bilancio preventivo che prevedeva la presenza di 3 dipendenti; per l'anno 2021 viene quantificato in Euro 14.000,00.



## **Art. 2 Pianta organica e riqualificazione del personale**

Le parti concordano sulla situazione organica che, alla data attuale, è agli effetti composta da 2 unità di personale CCNL Funzioni Centrali di area B - livello economico B3 con prestazione lavorativa full-time a 36 ore settimanali. Dal 15/04/2021 è subentrata una terza unità di livello C1 ad esito della procedura concorsuale bandita dall'Ente, come previsto dal Piano Triennale Fabbisogno Personale vigente.

## **Art. 3 Utilizzo del Fondo di Ente**

L'utilizzo del Fondo per progetti per la produttività 2020 e 2021 è volta al mantenimento ed al miglioramento dei livelli del servizio offerto, sulla base dell'orario settimanale prestato come da contratto, articolato con unica identica turnazione su 5 giorni settimanali e con programmazione del periodo feriale entro aprile, per quello estivo ed entro ottobre, per quello invernale.

## **Art. 4 Riconoscimento Progetti Specifici:**

Fermo restando il principio di interscambiabilità tra le dipendenti Bonifacio e Cirillo per garantire la continuità dell'attività istituzionale dell'Ente, per l'anno 2021 il CROAS Campania intende riconoscere i seguenti Progetti/Obiettivi:

2020

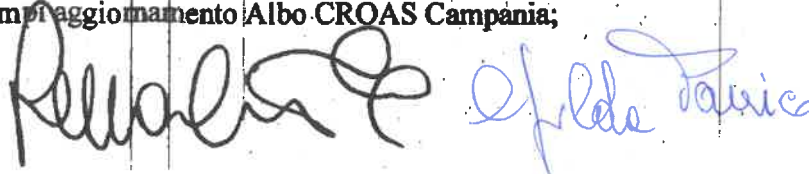
1. Protocollo informatico e archiviazione digitale documenti protocollo
2. Smart working: ricorso a nuove modalità tecniche ed organizzative

2021

1. Tempi tecnici esecuzione atti deliberativi del CROAS Campania;
2. Tempi aggiornamento Albo CROAS Campania;
3. Assistenza all'organizzazione agli eventi formativi del CROAS Campania;
4. Assistenza al CTD;
5. Percentuale di digitalizzazione;
6. Assistenza alla Commissione di esame e valutazione della Sede e assistenza all'eventuale trasloco della Sede.

Premesso che le parti intendano procedere ad un miglioramento in termini di efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa l'Ente ed il personale si impegnano nella formazione professionale. Inoltre, si propone di esplicitare gli obiettivi in tale senso:

1. Tempi tecnici esecuzione atti deliberativi del CROAS Campania;  
Rispetto del termine di 30 giorni massimi per dare seguito agli atti consequenziali delle delibere CROAS Campania.
2. Tempi aggiornamento Albo CROAS Campania;



Rispetto del termine di 30 giorni massimi per dare seguito agli atti consequenziali di aggiornamento dell'Albo CROAS Campania; invio comunicazione ufficiale ai nuovi iscritti, pubblicazione Albo aggiornato sul sito web e trasmissione alla Ditta incaricata dell'apertura PEC, aggiornamento Reginde ed INI-PEC, ciclo erogazione tesserini di iscrizione.

3. Assistenza all'organizzazione agli eventi formativi del CROAS Campania;  
Attività preparatorie ed organizzative, presenza e gestione dell'evento in presenza e/o webinar, attività successive di controllo e correzione presenze dietro segnalazioni iscritti.
4. Assistenza al CTD;  
Gestione fasi del procedimento disciplinare, esecuzione atti e supporto alle fasi successive
5. Procedura di digitalizzazione dell'Ente;  
Predisposizione del progetto, attività organizzative, gestione, esecuzione e monitoraggio
6. Assistenza alla Commissione di esame e valutazione della Sede e assistenza all'eventuale trasloco della Sede  
Supporto agli atti consequenziali relativi al progetto di acquisto della Sede, supporto materiale alle fasi di trasloco

Le parti si impegnano, eventualmente laddove se ne ravvisi l'esigenza, a rivedere in corso d'opera in apposita sessione di trattazione, i criteri o parametri oggettivi relativi agli obiettivi stabiliti.

#### **Art. 5 Modalità di corresponsione del Fondo di Ente**

Il Fondo incentivante la produttività per l'anno 2020 e 2021, sarà ripartito per tutti i dipendenti che avranno conseguito gli obiettivi indicati.

Il Fondo sarà ripartito secondo un sistema di attribuzione calcolato per tutti i dipendenti che avranno conseguito gli obiettivi di settore riportati, in base ai livelli retributivi (stipendio tabellare) dei dipendenti al 31/12, alle presenze risultanti dal badge elettronico, ovvero da incarichi di servizio o di missione, ed ai parametri valutativi individuali. Il Fondo incentivante la produttività è anche finanziato dai risparmi di gestione delle spese non fisse del personale dell'ente, realizzati rispetto alle previsioni di bilancio.

L'amministrazione per il tramite dell'OIV o Nucleo di Valutazione compilerà per ciascun dipendente la scheda di valutazione. La ripartizione avverrà in base alle risultanze del processo di valutazione del dipendente, effettuato dal Nucleo di Valutazione composto dal Consigliere Segretario, dal Consigliere Tesoriere e dal Consulente fiscale, così come costituito. Il conguaglio relativo all'anno 2020 sarà versato entro il mese di agosto 2021. Le quote relative all'annualità 2021 saranno versate in due rate, di cui per il I semestre, sullo stipendio di settembre 2021 e per il secondo semestre, sullo stipendio di gennaio 2022, a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Le valutazioni, di tipo quali-quantitativo, riporteranno il dipendente in una determinata fascia, ad ogni fascia corrisponderà una diversa percentuale di distribuzione del premio incentivante:



## FASCE - PERCENTUALE DI DISTRIBUZIONE

1-2	10%
2,1 - 2,8	35%
2,9 - 3,5	65%
3,6 - 4	100%

Per garantire il ricorso gerarchico sulle valutazioni effettuate al 31/12, i dipendenti avranno 10 giorni di tempo dal ricevimento della scheda, per ricorrere al Nucleo di Valutazione il quale definirà il ricorso entro i successivi 10 giorni dal ricevimento. La produttività collettiva viene attribuita in base all'orario di lavoro contrattualmente depositato.

### Art. 6 Ulteriori previsioni

Per il 2020 e per il 2021 sarà erogato ai dipendenti dell'Ordine degli Assistenti Sociali, inquadrati nell'area B posizione ordinamentale B3 profilo amministrativo, il Trattamento Economico di Professionalità (denominato T.E.P.) di euro 150,00 mensili per dodici mensilità da prelevarsi dal Fondo di Ente.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi individuati ed assegnati ai dipendenti dell'Ordine sarà effettuata a luglio, per il primo semestre ed a gennaio, per il secondo semestre dell'anno di riferimento. Sono inoltre previsti, ad ulteriore salvaguardia sia dell'Ente sia dei dipendenti, ulteriori controlli di verifica trimestrali, per una valutazione di più breve periodo.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi per carenza di iniziativa del Consiglio Regionale e/o di Enti terzi, non pregiudica la corresponsione del compenso.

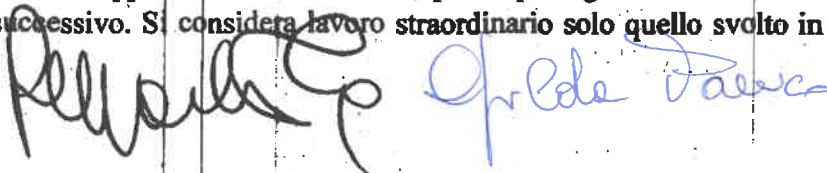
Per la formazione, preso atto che nell'anno 2020, rispetto agli obiettivi indicati nell'Accordo Integrativo per l'anno 2020, sono state effettuate attività formative relativamente all'organizzazione dello smart working e al protocollo informatico tramite software Albo. Per il 2021 sarà acquistato un corso sulla digitalizzazione e de materializzazione della P.A. fornito dalla Fondazione Promo Pa, da fruire dai dipendenti e dalle cariche ed a valere sull'apposito capitolo Formazione del Bilancio.

### Art. 7 Orario di lavoro

L'orario di servizio è distribuito su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì, secondo il seguente schema, confermato per l'anno 2020 e 2021.

- Turnazione A Dalle ore 08.30 alle ore 15.30, nei giorni di lun, mar e ven;
- Turnazione B Dalle ore 08.30 alle ore 17.15, nei giorni di merc e giov;
- Pausa Pranzo di minuti 30, dalle ore 13.30 alle ore 14.00.

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre autorizzate dal rappresentante legale dell'Ente, unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in maniera preventiva, fatti salvi casi opportunamente motivati, per i quali gli straordinari saranno convalidati entro il giorno successivo. Si considera lavoro straordinario solo quello svolto in eccedenza rispetto ai 15



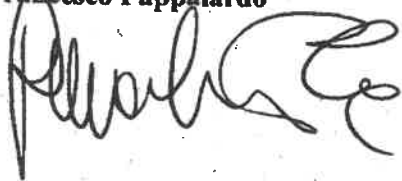
minuti su base settimanale. Si considera lavoro straordinario l'entrata anticipata rispetto all'orario di servizio, solo quando è espressamente autorizzata dall'Ente.

Per tutto ciò non disciplinato si rimanda alle previsioni del CCNL F.C. vigente.

**Napoli, li 06/08/2021**

**F.P.C. CGIL Napoli  
CROAS Campania**

**Francesco Pappalardo**



**Il Presidente**

**Gilda Panico**

