

Contratto integrativo per il personale non dirigenziale del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro relativo all'anno 2020

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, rappresentato dal Direttore Generale Francesca Maione

E

Le OO.SS territoriali rappresentative del personale nelle persone di Lilith Zulli, in rappresentanza della FP CGIL e Andrea Ladogana, in rappresentanza della CISL FPS,

stipulano il seguente contratto integrativo di Ente al fine di incrementare la produttività del personale dipendente e sostenere i processi di riorganizzazione ed innovazione tecnologica, al fine di migliorare la qualità dei servizi forniti dall'Amministrazione.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto integrativo di ente si applica a tutto il personale dipendente – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale ed a tempo determinato.

Art. 2 Durata, decorrenza, termini e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2020 e, per la parte economica, resta in vigore fino al 31 dicembre 2020.

Il presente contratto, alla scadenza, resta integralmente in vigore fino alla stipula di un successivo contratto integrativo.

Art. 3 Interpretazione autentica del Contratto integrativo

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 gg. Dalla richiesta di cui al comma successivo, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al comma precedente, la Parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una breve descrizione della questione di fatto e degli elementi di diritto sui quali si basa.

L'eventuale accordo sostituisce la/e clausola/e controversa/e fin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 5 Risorse destinate alla Contrattazione Integrativa di Ente

Il Fondo per le risorse decentrate ammonta, per l'anno 2020, ad euro 78.000,00.

Le risorse così determinate finanzieranno:

- L'indennità di Ente;
- Il trattamento accessorio;
- Le progressioni economiche;
- Il sistema incentivante la produttività individuale e collettiva.

Art. 6 Indennità di Ente

L'indennità di Ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta a tutto il personale dipendente per 12 mensilità, secondo quanto previsto dal CCNL vigente.

Art. 7 Trattamento economico di professionalità

A decorrere dal 1° gennaio 2020, viene erogato a tutto il personale in servizio presso l'ente da almeno 5 anni, un "Trattamento Economico di Professionalità" (TEP) in ragione della professionalità acquisita, in misura di 150 euro per tredici mensilità.

Art. 8 Buoni Pasto

Viene confermato l'importo dei buoni pasto pari a 10,00 euro.

Art. 9 Retribuzione delle Posizioni Organizzative

Le posizioni che richiedono assunzione diretta di responsabilità e professionalità ai sensi degli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, individuate in base al modello organizzativo dell'Ente, saranno retribuite a seguito di specifico accordo con le OOSS, nei limiti di quanto stabilito dal vigente CCNL.

Art. 10 Retribuzione delle posizioni con specifica responsabilità e/o per specifica attività

Per l'eventuale esercizio di compiti e/o attività che comportino specifiche responsabilità, è riconosciuta, al personale appartenente all'area B e C individuato con apposito Ordine di Servizio una indennità ex art. 32 CCNL 1998/2001.

Le indennità individuate sono:

- **Indennità per il personale della Presidenza e della Direzione** – assegnata a tutto il Personale assegnato a tali uffici, per compensare l'esercizio di attività disagiate dovute alla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che richiede flessibilità negli orari e nelle mansioni, nonché la conoscenza di tutti i processi amministrativi necessaria a supportare, in particolare, l'attività dell'intero Ufficio di Presidenza – **1.440,00 euro annue per dipendente, da erogare per dodici mensilità;**
- **Indennità di maneggio valori** – assegnata ai dipendenti che maneggiano valori, buoni pasto o che svolgano le funzioni di cassiere del Consiglio Nazionale - **1.200,00 euro annue, da erogare per dodici mensilità. Tale indennità sarà corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente presente in servizio e sarà corrisposta con cadenza mensile sulla base del prospetto riepilogativo delle presenze;**

Art. 11 Progressioni economiche

L'importo necessario alla copertura dei maggiori costi derivanti dalle progressioni economiche dei dipendenti all'interno delle aree di appartenenza, che si realizzeranno nel corso dell'anno, sarà decurtato dal fondo della qualità della prestazione individuale.

Art. 12 Sistema Incentivante

L'attribuzione di compensi premiali ed incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e miglioramento degli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione ed all'efficienza del lavoro pubblico e può avvenire solo all'esito del processo di misurazione e valutazione della produttività, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Il Fondo incentivante verrà ripartito tra Fondo per la Produttività Collettiva e Fondo per la Produttività Individuale nella misura del 50% ciascuno.

Il 50% delle risorse complessive stanziare per i compensi incentivanti la produttività, sarà attribuito in acconto a tutto il personale, nel mese di luglio, alla conferma annuale della certificazione di qualità dei processi dell'Ente.

Art. 13 Fondo per la Produttività Collettiva

Il Fondo per la Produttività collettiva sarà ripartito tra tutti i dipendenti in base alle presenze effettive in servizio ed alla percentuale di conseguimento degli obiettivi di produttività definiti dal Direttore Generale in accordo con l'Ufficio di Presidenza entro il 30 aprile di ciascun anno.

Per l'anno in corso gli obiettivi vengono individuati nel documento allegato al presente accordo.

Il Direttore Generale compilerà per ciascun Ufficio una scheda di valutazione nella quale verrà indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi darà diritto alla corresponsione del premio di produttività collettiva nella seguente misura:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo	Percentuale di distribuzione
Conseguito	100/100
Parzialmente conseguito	40/100
Non conseguito	0/100

La Direzione Generale potrà, per specifiche esigenze organizzative e/o normative sopravvenute in corso d'anno, stabilire uno o più obiettivi ulteriori rispetto a quelli comunicati entro il 30 aprile, al cui conseguimento sarà erogato con gli stessi criteri previsti al comma 1 del presente articolo, un premio complessivo pari a 7.000,00 euro, che sarà suddiviso tra tutti i dipendenti coinvolti nel progetto, per una cifra massima di 1.300,00 euro *pro capite*. Nel caso di mancata definizione di obiettivi ulteriori o in caso di mancato raggiungimento degli stessi, l'importo di 7.000,00 euro confluirà nel fondo della produttività collettiva.

Art. 13 Fondo per la Produttività Individuale

I compensi destinati ad incentivare la produttività individuale sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio di differenziazione del merito.

Nel corso dell'anno, la Direzione Generale segnalerà al Dipendente eventuali scostamenti dai risultati attesi, onde consentire a ciascuno il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La misurazione e valutazione della produttività individuale è collegata al raggiungimento degli obiettivi di gruppo, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali.

Il Fondo della qualità della prestazione individuale sarà ripartito secondo un sistema di attribuzione calcolato per tutti i dipendenti in base alle attestazioni di presenza ed ai parametri di valutazione individuale.

L'Amministrazione compilerà per ciascun dipendente una "scheda di valutazione", allegata al presente accordo unitamente alla tabella di descrizione degli skill di valutazione (allegato 1).

Ad ogni valutazione corrisponderà una diversa percentuale di distribuzione del premio, secondo il seguente schema:

Fasce	Percentuale di distribuzione
Fino a 1,50	20/100
Da 1,51 a 3,00	70/100
Da 3,01 a 4,00	100/100

Le schede di valutazione saranno compilate dal Direttore Generale, tenuto conto dell'andamento generale della produttività dell'intera struttura.

Art. 14 Progressioni economiche

L'importo necessario alla copertura di maggiori costi derivanti dalle progressioni economiche dei dipendenti, che si realizzeranno nel corso dell'anno, sarà decurtato dal Fondo per la produttività Individuale.

Art. 15 Copertura assicurativa

Ai Dipendenti del Consiglio Nazionale viene riconosciuta la copertura assicurativa, ai sensi dell'art. 46 del CCNL 1995, dell'assistenza sanitaria integrativa del SSN, nonché del rischio di premorienza per il periodo 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020.

Roma, lì 24 luglio 2020

Per il Consiglio Nazionale	Per le Organizzazioni Sindacali
Francesca Maione – Direttore Generale	Lilith Zulli - CGIL
	Andrea Ladogana - CISL
Per i dipendenti	
Danilo Trippetta	