

ACCORDO

Il giorno 25 ottobre 2002 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Padova, P.tta Salvemini 2, presenti:

- la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone del Tesoriere ing. Marco CESCHI, del Consigliere ing. Mario FABRIS e del rag. Paolo TOLIN (Consulente del Lavoro dell'Ordine)
- la delegazione sindacale in rappresentanza dei Dipendenti dell'Ordine, nella persona del Sig. Francesco SCOPELLITI, della CISL FPS

PREMESSA

Il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, delinea chiaramente ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che per quanto riguarda gli Ordini e Collegi Professionali avviene a livello di singola struttura provinciale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa.

E' demandato alle parti (Amministrazione ed OO.SS.) un ruolo propositivo ed un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti. Il fondo per i trattamenti accessori assume particolare valenza, ed alle parti è demandata la quantificazione del fondo stesso e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo. La nuova impalcatura contrattuale consente di adeguare i dispositivi contrattuali cui al CCNL alle specificità di ogni singolo Ente, e di costruire quindi un contratto integrativo con valenza annuale per la parte economica e quadriennale per la parte normativa, che entri anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro funzionali agli interessi dell'utenza.

Le parti convengono sulla necessità di dar corso ad un processo di adeguamento ed aggiornamento dei servizi, che tenga conto della rimodulazione e redistribuzione della forza lavoro conseguente al pensionamento dell'unità lavorativa in posizione C1 con funzioni di riferimento / capoufficio (avvenuto a gennaio 2000) e che coinvolga e responsabilizzi ulteriormente il Personale dipendente in un contesto ispirato alle linee di indirizzo introdotte dal decreto legislativo n° 29/1993 (e successive modifiche ed integrazioni), con particolare attenzione alle disposizioni ex art. 3 al fine di attuare il principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, ed attuazione e gestione dall'altro. A tal fine, verrà adeguatamente utilizzata la normativa introdotta dal nuovo CCNL in tema di definizione degli inquadramenti del Personale.

La naturale evoluzione del percorso formativo delineato comporta un'ulteriore fase di professionalizzazione del Personale, con l'utilizzo di tutti gli strumenti contrattualmente disponibili, ed in particolare della formazione (sia interna che esterna), legando ad essa una corrispondente previsione di un possibile percorso economico orizzontale o verticale nelle aree da corrispondersi esclusivamente a fronte del conseguimento della maggiore professionalità richiesta.

Art. 1 – FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI

Il FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ex art. 31 CCNL è lo strumento essenziale per identificare le risorse economiche atte a soddisfare le esigenze poste in

premessa. Ai sensi dell'art. 31 vigente CCNL, si procede a quantificarlo, come da seguenti prospetti:

- per l'anno 1999:

<i>art. 31, lett. A: importi base stanziati in applicazione art. 35 CCNL 06.07.1995 (art. 12 D.P.R. 43/90), ¹</i>	12.566.000
<i>art. 31, lett. A: incrementi agli importi base 4,04% del monte salari complessivo al 31.12.1995 (esposti a bilancio Consuntivo in £ 72693310)</i>	2.936.800
<i>+ 0,80% ex art. 31 lett. J) CCNL 1998-2001²</i>	728.700
Importo fondo anno 1999	16.231.500

- per l'anno 2000:

<i>Base storica: fondo anno 1999</i>	16.231.500
<i>+ Incremento 2000 ex punto l) art. 31 CCNL 1998-2001³</i>	2.466.000
Importo fondo anno 2000	18.697.500

- per l'anno 2001:

<i>base storica: fondo anno 2000</i>	18.697.500
<i>+ Maggiorazione ex art. 4, comma 3, sub a) + 0,57% sub e) + 1,5%, per un totale del 2,07% del monte salari relativo al personale inserito nelle aree A, B, e C nel 1999, quantificate a bilancio consuntivo in complessive £ 83.022.650</i>	1.718.500
Importo fondo anno 2001	20.416.000

Art. 2 – UTILIZZO DEL FONDO

L'art. 32 del CCNL dispone sull'utilizzo delle risorse del fondo unico di Ente per i trattamenti accessori cui al precedente art. 1, che le parti convengono essere il seguente:

- 1) *Per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario.* Si concorda l'assegnazione di nr. 50 ore di straordinario per dipendente, oltre questo limite si procederà al recupero delle maggiori prestazioni rese. Si concorda l'accantonamento di ulteriori 20 ore straordinarie pro capite a disposizione del Presidente dell'Ordine per eventuali necessità straordinarie.
- 2) *Per finanziare sistemi di turnazione* atti a soddisfare particolari situazioni di lavoro legate all'attività degli organi istituzionali, con diritto alla corresponsione della prevista indennità di turno pomeridiano a decorrere dalle ore 13.00 e maggiorazione per turno notturno dalle ore 22.00. Il limite individuale è stabilito in un massimo di 5 turni al mese.

¹ base a calcolo: $(250 \cdot 18451 + 250 \cdot 16899 + 250 \cdot 14914) = \text{£ } 12566000$

² base a calcolo: $\{[\text{tabellari di area in godimento}(\text{£}(1535917 + 1330250 + 1058583) \cdot 13 + \text{IISS mensile } \text{£}(1040424 + 1027834 + 1012932) \cdot 13) \cdot 0.80\%] = [(3924750 + 3081190) \cdot 13 \cdot 0.8\%] = \text{£ } 728617,76^{**}$

³ 7,5% della retribuzione esclusi tabellari e IIS = $16231500 [\text{accessorio } 1999] + [\text{salario anzianità complessiva dipendenti}] (118167 + 73333) \cdot 12 + \text{rateo } 13\text{ma } (2614341 + 118167 + 73333 + 2393084 + 2139515) = 32879280 \cdot 7,5\% = \text{£ } 2465946$

- 3) *Per finanziare il sistema dei passaggi economici all'interno delle aree ex art. 16 CCNL, a concorrenza del 50% del differenziale di posizione economica di area (da B2 a B3, da C1 a C2, da C4 a C5)*
- 4) *Per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi*

L'erogazione del compenso incentivante comporterà l'assegnazione di un fisso mensile in busta paga per 13 mensilità, come da seguente tabella:

area C	300.000 = Euro 155,00
Area B	200.000 = Euro 104,00
Area A	150.000 = Euro 77,00

È prevista una verifica intermedia entro il mese di giugno e la verifica finale entro il mese di dicembre di ogni anno. L'esito favorevole delle verifiche comporterà l'erogazione di una somma a titolo di anticipo, pari al 50% del budget stanziato, e di una somma a titolo di saldo, pari al 100% del budget residuo (detratto cioè l'acconto, gli anticipi mensili, gli importi già corrisposti a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, per turni pomeridiani e/o notturni e per indennità). Ove gli obiettivi siano conseguiti solo in parte, il Consiglio potrà corrispondere, con motivata delibera, un saldo ridotto proporzionalmente ai risultati conseguiti, con un minimo del 50%. Il disimpegno personale del singolo dipendente potrà comportare l'esclusione motivata dai compensi incentivanti dovuti a titolo di acconto e/o di saldo, restando in ogni caso impregiudicata la corresponsione degli importi anticipati a titolo di fisso mensile.

Art. 3 – FORMAZIONE

Il compenso incentivante è collegato al raggiungimento di determinati obiettivi ed a verifiche periodiche dei risultati.

Nel quadro di un processo di mantenimento e miglioramento dell'organizzazione degli uffici, su proposta della parte pubblica si concorda l'identificazione dei seguenti obiettivi:

- Mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi raggiunti
- informatizzazione ed aggiornamento delle procedure amministrative e contabili
- utilizzo di Internet e della posta elettronica
- attività di supporto alle riunioni del Consiglio, ai corsi e alle Commissioni dell'Ordine
- autoformazione e formazione interna, volta al raggiungimento di un livello soddisfacente di fungibilità in ottica di riorganizzazione per processi
- interscambiabilità dei ruoli tra le dipendenti (conoscenze di base)

Le parti si danno atto che i corsi di aggiornamento professionale ai quali si è sottoposto il Personale dipendente nel corso del 1999 e del 2000 (programma nuovi iscritti, tenuto da Padova Ricerche; corso base Word/ Excel / internet tenuto presso la ditta STS) ed il raggiungimento degli standard di produttività quanti/qualitativi positivamente riscontrati dal Consiglio costituiscono titolo per la partecipazione alle procedure di selezione correlate al nuovo sistema ordinamentale e per la certificazione di raggiungimento degli obiettivi ai fini della corresponsione del correlato saldo dei compensi incentivanti.

L'ulteriore attività formativa, prevista dall'art. 26 del vigente CCNL, si realizza con percorsi finalizzati all'ottimale mantenimento della risorsa umana con la corrispondente previsione di miglioramento economico, definiti in conformità alle linee di indirizzo

indicate dal contratto stesso e nel rispetto del nuovo sistema delle relazioni sindacali ivi disegnato.

Le parti convengono che riguardo all'obiettivo dell'interscambiabilità tra le due dipendenti, potrebbe essere necessaria l'attivazione di apposita contrattazione per una possibile revisione dell'orario di lavoro.

Art. 4 – TRASPOSIZIONE ORIZZONTALE E DOTAZIONI ORGANICHE

Al personale dipendente è attribuito un primo inquadramento nell'ambito del nuovo sistema ordinamentale, in applicazione delle modalità dettate dagli artt. 13, comma 5°, e 20, 1° comma. Pertanto, il personale stesso confluisce nelle aree e nei relativi livelli retributivi come da seguente prospetto:

dipendente	ex Q.F.	Area
CARRETTA Lucia	VII	C
LIBRALATO Sabrina	VI	B
BORDIN Marta	IV	A

Si prende atto che l'Ente ha già corrisposto in busta paga le dovute competenze retributive.

Ai sensi del citato art. 20, 3° comma, la dotazione organica cui alla delibera del 3 marzo 1999, già approvata dagli Organi vigilanti, è la seguente:

dotazione organica di area	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza
A / 1	A1 / 1	A2 / 0	A3 / 0		
B / 2	B1 / 1	B2 / 0	B3 / 0		
C / 1	C1 / 1	C2 / 0	C3 / 0	C4 / 0	C5 / 0

Le parti si danno atto che la nuova dotazione organica è da intendersi per singola area (contrariamente al passato, ove era calibrata sulla singola qualifica funzionale ed al correlato profilo professionale), e che la pianta organica è adeguata alle esigenze del nuovo ordinamento professionale.

Evidenziano come il nuovo contratto consente eventuali nuove assunzioni nell'area inferiore (area A, ove è possibile il ricorso alle speciali liste appositamente costituite presso le circoscrizioni per il collocamento), riservando la possibilità al personale in servizio della copertura di vacanze nei livelli economici delle singole aree, affermando il principio di una costante professionalizzazione del personale dipendente volta a consentire il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza.

art. 5 – NUOVO ORDINAMENTO

In applicazione dei principi sinora enunciati, le parti convengono la definizione di una fase transitoria successiva alla fase di inquadramento automatico cui al precedente articolo, giusta applicazione degli artt. 13, 15, 16, 24 e 46 del CCNL.

L'esame delle mansioni svolte e dei connessi livelli di responsabilità sono il punto di forza per un corretto inquadramento agganciato ai percorsi di miglioramento economico orizzontale e verticale di area.

La struttura organizzativa dell'Ordine si è ridotta dal gennaio 2000, causa dimissioni per pensionamento di una dipendente, di qualifica più elevata (C1). La dipendente di qualifica immediatamente inferiore (B2) è subentrata nelle funzioni già svolte dalla Collega pensionata, e di conseguenza vi è stata una diversa ripartizione delle

mansioni anche con la dipendente di più recente assunzione, che ha assunto responsabilità ben diverse dalla qualifica di assunzione (A2).

L'Amministrazione riscontra soddisfacenti gli standard quanti/qualitativi dell'attività resa a tutt'oggi e della flessibilità fornita dalle dipendenti in relazione alle esigenze organizzative dell'Ordine.

Si tratta ora di correlare i livelli di responsabilità e professionalità maturati e comunque attribuiti alla nuova tipologia ordinamentale prevista dal CCNL di categoria, ricollocando i profili professionali in ciascuna area, come previsto dall'art. 13, comma 7, del vigente CCNL.

Per quanto sopra esposto, le parti convengono di predisporre:

- un percorso verticale verso l'area C, posizione economica C1, per l'unità lavorativa che svolge mansioni di coordinamento dell'ufficio, in possesso dei requisiti richiesti (titolo di studio richiesto in alternativa al diploma di laurea breve, ossia diploma di scuola media superiore, accompagnato da un'adeguata anzianità di servizio in area B).
- un percorso verticale verso l'area B, posizione economica B2, per l'unità lavorativa che svolge funzioni di collaborazione in ottica di integrazione funzionale della risorsa umana, in possesso del titolo di studio prescritto per l'immissione nell'area (diploma di scuola media superiore).

La distribuzione del Personale nel nuovo ordinamento non comporta alcun aumento della dotazione organica, così come deliberata il 3 marzo 1999 dal Consiglio Direttivo, il che non comporta l'attivazione delle procedure di approvazione invece previste nel caso di variazione della stessa.

Alla data di completamento dei previsti bandi, la dotazione organica risulterà essere la seguente:

Area / organico di area	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza	Livello economico / unità in forza
A / 1	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B / 2	B1 / 0	B2 / 01	B3 / 0		
C / 1	C1 / 1	C2 / 1	C3 / 0	C4 / 0	C5 / 0

art. 6 -PROFILI PROFESSIONALI

Sull'identificazione dei profili nelle diverse posizioni, le parti concordano quanto segue:

area A:

sia per la posizione A1 che per la A2, un unico profilo di operatore di segreteria addetto al supporto ai processi produttivi, differenziandosi le due posizioni in relazione all'esperienza maturata in almeno un biennio di proficuo servizio nell'Ordine.

area B:

nelle posizioni B1 e B2 l'addetto di segreteria possiede buone conoscenze di base sulla normativa istituzionale e sull'organizzazione dell'Ordine, sulle linee di produzione in cui opera e sulle tecniche informatiche in uso. Nella posizione B2 opera con capacità di

controllo delle fasi organizzative ove è inserito, con particolare attenzione ai rapporti relazionali con gli Iscritti all'Ordine nella quotidiana attività di informazione.

area C:

nelle posizioni C1 e C3 il collaboratore ed il funzionario di segreteria sono inseriti strutturalmente nel processo produttivo, anche con responsabilità di gestione di risorse umane.

La posizione C3 è caratterizzata per competenza e professionalità e per la capacità di gestire team di lavoro, con attitudine al "problem solving" e capacità di gestire le varianze del processo in funzione delle esigenze dell'utente.

La posizione C4 consente al funzionario esperto di processo di gestire in autonomia i processi produttivi e le correlate risorse umane e strumentali, assumendo responsabilità di strutture organizzative complesse in ottica di sviluppo delle strategie delineate dal Consiglio Direttivo.

Per quanto attiene gli sviluppi economici all'interno delle aree, le posizioni previste (A3, B3, C2, C5) costituiscono mere posizioni di sviluppo economico, conseguibili a fronte di criteri che considerino l'anzianità, gli interventi formativi e di aggiornamento praticati, gli eventuali titoli di studio e la valutazione della prestazione resa.

I possibili passaggi interni da un'area alla posizione iniziale dell'area superiore avverranno con riferimento ad un'adeguata ponderazione di parametri relativi all'anzianità, alla professionalità, all'apposito parere espresso dal nucleo di valutazione. Per quanto attiene i titoli di studio, per il Personale già in servizio si applicheranno le norme di abbattimento, con espresso rimando all'anzianità nell'area economica di appartenenza quale alternativa al possesso del titolo di studio prescritto per l'area di immissione.

Si ribadisce l'imprescindibilità dal possesso del prescritto titolo di studio nel caso di assunzione dall'esterno per pubblico concorso.

art. 7 – CRITERI E MODALITA' PER I PASSAGGI ALL'INTERNO E FRA LE AREE

Per la completa attuazione del presente accordo, l'Ordine provvederà ad emanare appositi bandi di selezione interna.

In fase di prima attuazione, con riferimento quindi ai passaggi cui al precedente art. 5, il bando di selezione comporterà una valutazione dei titoli posseduti dagli aspiranti, tramite attribuzione di punteggi utili alla formazione di una graduatoria che tenga conto :

1. dell'accrescimento professionale
2. del titolo di studio posseduto
3. dell'anzianità complessiva di servizio

Per quanto attiene il sistema dei passaggi attuato dopo la fase transitoria, il bando di selezione attribuirà i punteggi come dalla tabella precedente, valutando nel punteggio già previsto punto 1. anche il curriculum professionale realizzato in conseguenza di ulteriori percorsi formativi predisposti dall'Ordine o a nuove funzioni attribuite. In questo caso, la valutazione sarà effettuata da un apposito "nucleo per la valutazione dell'accrescimento professionale", costituito dal Presidente dell'Ordine, dal Consigliere Segretario e da un Componente esterno nominato dal Consiglio Direttivo.

Si procederà all'attribuzione dei livelli economici conseguiti sulla scorta dei posti disponibili, identificati all'interno dei bandi di selezione.

Art. 8 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In relazione allo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, attribuiti di fatto a seguito del pensionamento dell'unità di VII QF in servizio presso l'Ordine sino al 1999, le parti concordano l'attivazione dell'art. 17 per il personale inserito in area C, posizione economica C1. Tale indennità è quantificata a decorrere dal 01.01.2000 in lire 2.600.000 (Euro 1.342,80) annue, erogabili per 13 mensilità, e sono a carico del fondo unico di Ente.

L'eventuale conseguimento della posizione economica C3 comporterà il riassorbimento dell'indennità di posizione organizzativa a concorrenza del 50%, con attribuzione dell'eccedenza a salario di anzianità.

Art. 9 - MENSA

In ottemperanza al disposto ex art. 48 CCNL 1994/1997, concretizzatosi nell'accordo OO.SS. - ARAN pubblicato con provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21.3.1997 sulla GU, serie generale, n° 113 del 17 maggio 1997, confermato dall'art. 46 comma 7 vigente CCNL, le parti convengono di attivare il servizio mensa tramite erogazione di "ticket - restaurant".

Potrà fruirne il personale che renda un orario giornaliero non inferiore alle 6 ore effettive, e che effettui una pausa per accedere al servizio di almeno trenta minuti, collocabile fra le ore 12,30 e le ore 15,00 di ogni giorno lavorativo, dal lunedì al venerdì.

Le parti concordano:

1. il valore del ticket è fissato in L. 10.000 (Euro 5,16)
2. in nessun caso l'attribuzione del ticket restaurant può essere sostituita da conferimenti in denaro
3. la fruizione del servizio sarà normata da apposito regolamento emanato a cura del Consiglio dell'Ordine

L'Ordine procederà all'indizione di un'apposita gara fra le ditte del settore, in tempi utili a garantire l'attivazione del servizio entro il prossimo anno.

La mancata o tardiva attivazione del presente istituto contrattuale sarà oggetto di valutazione ex art. 31, lettera c), del vigente CCNL ai fini della determinazione annua del fondo per il prossimo anno.

Art. 10 - POLIZZA SANITARIA

In adesione al disposto ex art. 46 CCNL 1994/1997, le parti concordano l'adesione alla polizza sanitaria già stipulata dall'apposita Associazione a favore del Personale dipendente inquadrato nel Comparto Enti Pubblici non Economici, ponendo i costi a carico dell'apposito stanziamento per oneri sociali a favore del Personale, stanziati a bilancio nel limite dell'1% delle entrate correnti dell'Ordine, come da vigente normativa in materia.

L'Ente si impegna ad attivare con celerità le procedure di adesione, considerata la recente stipula della polizza fra la citata Associazione e la compagnia assicurativa RAS per il periodo 2000/2001.

Art. 11 - BANCA DELLE ORE

Le parti, in applicazione dell'art. 18 CCNL 14 febbraio 2001, convengono di attivare la cosiddetta "banca delle ore". Per ogni lavoratore che ne faccia richiesta, sarà intestato un "conto individuale", ove saranno accreditate tutte le ore rese a titolo di straordinario o lavoro aggiuntivo, ed addebitate quelle fruita a titolo di permesso recuperabile e/o di ferie aggiuntive. Saranno corrisposte nella busta paga di competenza le sole maggiorazioni previste per la prestazione resa, che saranno poste a carico del fondo di Ente. Qualora il

lavoratore richieda nei termini previsti la liquidazione delle ore residue risultanti a suo credito dal conto individuale, il saldo sarà corrisposto come retribuzione oraria ordinaria. Si rimanda al citato art. 18 per quanto attiene le ulteriori modalità applicative.

Art. 12 – FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO (INTERINALE)

Con riferimento alle esigenze rappresentate dall'Ordine circa la prevedibilità di situazioni di lavoro che ne potrebbero richiedere l'attivazione, le parti convengono di dare piena applicazione all'art. 35 del contratto integrativo 14.2.2001, consentendosi quindi il ricorso a contratti di fornitura di lavoro temporaneo con i criteri, le modalità ed i limiti previsti dalla citata normativa contrattuale. Con riferimento al comma 7 del citato art. 35, le parti convengono sin d'ora la non ammissibilità ai trattamenti accessori ex art. 32 CCNL 16 febbraio 1999 del personale assunto con contratto di lavoro interinale, convenendo altresì come i relativi costi concorrano alla definizione del concetto di "monte salari retributivo complessivo dell'Ente" per l'eventuale implementazione del fondo unico di Ente eventualmente prevista a tale titolo dalla contrattazione nazionale (v. art. 4 CCNL 14 marzo 2001 come norma di riferimento).

Art. 13 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti si impegnano ad attivare un' apposita sessione contrattuale per l'applicazione dell'art. 48 del vigente CCNL in materia di previdenza complementare, non appena definite le modalità e procedure utili alla concreta realizzazione dell'istituto contrattuale richiamato.

Art. 14 - SICUREZZA ED IGIENE

Le parti concordano la piena attuazione delle norme e procedure attuative previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n° 626 con particolare riferimento alla normativa attinente l'igiene e la sicurezza nel posto di lavoro.

Art. 14 bis – ORARIO DI LAVORO E FERIE

L'orario di lavoro viene articolato in cinque giorni dal lunedì al venerdì secondo il seguente schema:

Orario al pubblico

dal lunedì al giovedì: mattina 11.00-13.30 – pomeriggio 17.00-18.30

Venerdì: 11.00-13.30

Orario interno di Libralato Sabrina

Lunedì-Martedì-Mercoledì dalle 11.00 alle 14.00 e dalle 14.30 alle 19.00 (la flessibilità in entrata è di un quarto d'ora 14.30/14.45 da recuperare nella stessa giornata in uscita 19.00/19.15)

Giovedì dalle 9.00 alle 14.00 e dalle 16.00 alle 19.30 (la flessibilità in entrata è di un quarto d'ora 9.00/9.15 e 16.00/16.15 da recuperare nella stessa giornata in uscita 14.00/14.15 e 19.30/19.45)

Venerdì dalle 9.00 alle 14.00 (la flessibilità in entrata è di un quarto d'ora 9.00/9.15 da recuperare nella stessa giornata in uscita 14.00/14.15)

Orario interno di Bordin Marta

Lunedì dalle 9.00 alle 13.30 e dalle 15.30 alle 19.00 (la flessibilità in entrata è di un quarto d'ora 9.00/9.15 e 15.30/15.45 da recuperare nella stessa giornata in uscita 13.30/13.45 e 19.00/19.15)

Martedì-Mercoledì dalle 9.00 alle 13.30 e dalle 16.30 alle 19.00 (la flessibilità in entrata è di un quarto d'ora 9.00/9.15 e 16.30/16.45 da recuperare nella stessa giornata in uscita 13.30/13.45 e 19.00/19.15)

Giovedì dalle 10.00 alle 13.30 e dalle 16.00 alle 19.30 (la flessibilità in entrata è di un quarto d'ora 10.00/10.15 e 16.00/16.15 da recuperare nella stessa giornata in uscita 13.30/13.45 e 19.30/19.45)

Venerdì dalle 11.00 alle 18.00

Le ferie contrattualmente spettanti, saranno usufruite, secondo le norme contrattuali. Per quanto non espressamente richiamato valgono le norme del CCNL in vigore.

Art. 15 - NORME FINALI

1. il presente contratto integrativo aziendale decorre ai fini giuridici all'atto della firma, data di effettiva sottoscrizione espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL. Ai sensi dell'art. 5 della vigente normativa contrattuale, le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo contratto integrativo aziendale. Sono fatte salve le decorrenze di carattere economico previste all'interno del Contratto integrativo.
2. A decorrere dal 2000 ed entro il mese di febbraio di ogni anno dovrà essere effettuata una verifica delle risorse economiche che finanziano il contratto. Nelle more della verifica, si intenderanno confermati gli importi definiti in precedenza e su tali somme si procederà al finanziamento dell'accordo integrativo aziendale.
3. Le operazioni di verifica intermedia e di saldo comportano una valutazione da parte del Consiglio. Ove positiva, si intende favorevolmente espletata fra le parti. In un quadro di corrette relazioni sindacali, il confronto è vincolante nel caso di corresponsione ridotta delle quote di salario legate alla produttività.
4. Per quanto non convenuto, si rimanda al CCNL vigente. Eventuali necessità interpretative o l'attivazione di ulteriori istituti contrattuali comporterà un apposito confronto negoziale fra le parti.

Le parti altresì convengono di incontrarsi entro sei mesi dall'approvazione da parte del Consiglio del presente documento, per verificarne lo stato e le prospettive di attuazione, e comunque ogni qualvolta ritenuto necessario dai contraenti medesimi.

La delegazione di parte pubblica

Dott. Ing. Ignazio Sidoti

Dott. Ing. Mario Fabris

Dott. Ing. Marco Ceschi

la delegazione sindacale

Francesco Scopelliti