

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI SECONDO LIVELLO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI
P.P.C. DELLA PROVINCIA DI TRAPANI
TRIENNIO 2021-2023**

Il giorno 1 luglio 2021, alle ore 16.30, presso la sede dell'Ordine degli Architetti P.P.C. della Provincia di Trapani, si è riunita la delegazione trattante per la definizione del contratto integrativo di secondo livello per il personale dipendente comparto Enti Pubblici non Economici.

Per la Delegazione trattante:

Arch. Giuseppina PIZZO, Presidente pro tempore dell'OAPPC di Trapani,

Arch. Massimiliano FARDELLA, Consigliere Segretario,

Arch. Giovanna Etiopia, Consigliere,

E' presente il Dott. Giuseppe Fugallo, Consulente del lavoro dell'OAPPC di Trapani.

Per la delegazione di parte sindacale:

CONFINTESA, rappresentata dalla Dirigente sindacale Dott.ssa Enza Sfameni,

CONFSAL UNSA, rappresentata dalla Sig.ra Anna Scialabba.

Si sono incontrati presso la sede dell'ordine degli Architetti P.P.C. di Trapani ed hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Premesso che

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto e collaborazione, con comportamenti che tutelino la libertà e la dignità dei lavoratori e che siano di effettivo contributo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine;

Considerato che

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016-2018, entrato in vigore il 13 febbraio 2018 (art. 7), 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 territoriale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa;

Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 6, del CCNL, mentre i criteri di ripartizione delle risorse e le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.

Le parti hanno concluso il confronto e concordato di stipulare il presente Contratto, con l'obiettivo di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati dall'Ordine.

In tale ottica, ed in coerenza con i precedenti Contratti già stipulati negli anni precedenti, il presente Contratto prevede una retribuzione accessoria collegata ad un Sistema Indennitario per la gestione di particolari attività e/o esigenze riconducibili a specificità precipue dell'Ordine o previste dalla normativa vigente e, per la parte che riguarda l'incentivazione alla produttività, collegata sia ad obiettivi di carattere specifico e di carattere generale, sia a criteri di valutazione del personale, individuati dall'Amministrazione e alla base del presente Contratto collettivo integrativo.

Le parti,

rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività,

stipulano il seguente accordo:

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi di procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo di Ente si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023 e, alla scadenza, resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Attraverso contratti integrativi annuali potranno essere rideterminati i criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori. Le parti torneranno ad incontrarsi qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

L'Ente effettuerà il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva Integrativa di Ente con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

L'ente trasmetterà successivamente all' ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa di copertura dei relativi oneri.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 1/1/ 2021 e scadranno il 31/12/2023.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

Art. 3 – Dotazione organica e progressioni verticali ed orizzontali

Il sistema di progressioni verticali ed orizzontali ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle capacità professionali interne e la conseguente riqualificazione del personale.

Il passaggio da un'area all'area immediatamente superiore è realizzato nei limiti dei posti vacanti in pianta organica e si attua unicamente mediante una procedura selettiva concorsuale pubblica nell'ambito del 50% dei posti che vengono messi a concorso, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, e secondo quanto previsto dalla normativa vigente. È richiesta una modifica dell'organizzazione interna al fine di favorire una progressione verticale dall'area A3 all'area B1 all'interno della dotazione organica dell'Ente ai sensi degli artt. 14 e 15 del CCNL 2006-2009. Si prende, pertanto, atto che, a seguito di tale modifica, l'inquadramento ordinamentale, per il triennio 2021-2023, è il seguente:

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

Le parti danno atto che la dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Si riafferma il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza.

Il Consiglio dell'Ordine valuta le condizioni per le progressioni orizzontali del personale, finanziando con risorse stabili il Fondo di cui al Titolo I Categ. 2 (Oneri del personale) previsto in Bilancio e destinato a tale istituto.

I criteri e la procedura per valutare ed assegnare la progressione economica orizzontale, sono individuati con specifico accordo sindacale.

Il riconoscimento della progressione economica del personale è a cura del Presidente, del Consigliere Segretario coadiuvato da un Consigliere dell'Ordine, in considerazione delle domande di partecipazione alla selezione presentate dagli aventi titolo.

Al lavoratore che accederà ai livelli economici superiori sarà riconosciuta la struttura retributiva riferita ai livelli di volta in volta raggiunti, riconducendo gli elementi retributivi ai minimi tabellari previsti dalle norme del vigente CCNL per quel livello e pertanto saranno assorbiti sino a capienza tutti gli eventuali trattamenti accessori in essere.

Art. 4 – Formazione ed aggiornamento del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale possono essere obbligatori e/o facoltativi.

Sono considerate attività di formazione e di aggiornamento obbligatorie tutte quelle promosse nell'ambito del programma delle iniziative di formazione e tutte quelle che siano ritenute indispensabili e rilevanti per adeguare le competenze del personale alle esigenze dell'organizzazione del lavoro individuate dal responsabile dell'unità organizzativa.

Le attività di cui sopra sono svolte durante l'orario di servizio; le spese connesse sono a totale carico dell'Amministrazione.

Sono considerate attività di formazione ed aggiornamento facoltative quelle selezionate autonomamente dal personale interessato tra le iniziative dell'Amministrazione o di Enti esterni.

Sono svolte fuori dall'orario di lavoro o in orario di lavoro se autorizzate dall'amministrazione per i casi di stretta pertinenza con il ruolo ricoperto e la necessità di acquisizione di nuove competenze. Il concorso delle spese da parte dell'Amministrazione è strettamente subordinato all'effettiva connessione con l'attività di servizio.

Art. 5 – Orario di lavoro, flessibilità e banca ore

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno e riproporzionato per i *part-time*.

L'orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico stabilito dall'Ente, è il seguente:

INGRESSO - USCITA

LUNEDI': 08.30 – 14.30 con flessibilità giornaliera di 30 minuti prima o 30 minuti dopo rispetto all'orario di ingresso o uscita;

MARTEDI': 08.30 – 14.00 e 16.00 – 19.30 con flessibilità giornaliera di 30 minuti prima o 30 minuti dopo rispetto all'orario di ingresso o uscita;

MERCOLEDI': 08.30 – 14.30 con flessibilità giornaliera di 30 minuti prima o 30 minuti dopo rispetto all'orario di ingresso o uscita;

GIOVEDI': 08.30 – 14.00 e 16.00 – 19.30 con flessibilità giornaliera di 30 minuti prima o 30 minuti dopo rispetto all'orario di ingresso o uscita;

VENEDI': 08.30 – 14.30 con flessibilità giornaliera di 30 minuti prima o 30 minuti dopo rispetto all'orario di ingresso o uscita.

In considerazione di particolari esigenze di servizio, il Consiglio dell'Ordine, nel rispetto delle procedure previste dal C.C.N.L. può assegnare un differente orario di lavoro anche ad un singolo dipendente.

La flessibilità deve essere intesa come la possibilità per il dipendente di presentarsi in servizio nei 30 minuti precedenti o successivi all' inizio dell'orario di lavoro. I minuti di flessibilità devono essere recuperati entro 7 giorni.

In aderenza al principio di flessibilità vengono inoltre riconosciuti i permessi brevi a recupero, intendendosi per tali quelli con i quali, il dipendente che ne faccia richiesta può assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

La richiesta del permesso deve essere formulata almeno 3 giorni prima per consentire al Direttore di adottare le misure organizzative necessarie.

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

La Banca delle ore consente l'accantonamento, su richiesta del dipendente, delle ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo massimo di 50 ore *pro-capite*, da utilizzarsi entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, ed il corrispettivo delle ore residue al 31/12 dell'anno successivo verrà liquidato in occasione dello stipendio del mese di dicembre.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

L'utilizzo come riposo compensativo della Banca ore sarà concesso tenendo conto delle contemporanee assenze dei lavoratori e delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

La richiesta potrà essere presentata per un numero di ore corrispondenti a giornata intera o frazionata a ore, solo a condizione che il dipendente abbia già esaurito le giornate di ferie dell'anno precedente.

Art. 6 – Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario saranno autorizzate unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e devono essere preventivamente autorizzate, fatti salvi casi particolari opportunamente motivati, per i quali gli straordinari saranno convalidati entro il giorno successivo.

Si considera lavoro straordinario solo quello svolto oltre 30 minuti continuativi.

Non si considera straordinario l'entrata anticipata rispetto all'orario di servizio.

Art. 7 – Buoni pasto

Il valore nominale del buono pasto viene confermato nell'importo di € 10,00, cartaceo.

Il buono verrà riconosciuto per ogni giornata di prestazione lavorativa con almeno 6 ore di lavoro e una pausa pranzo di almeno mezzora.

Le giornate di lavoro in SW non daranno diritto al "buono"

Art. 8 – Permessi

Permessi retribuiti per gravi motivi personali e familiari

Commentato [SV1]:

Commentato [SV2R1]:

Commentato [SV3R1]:

Sono riconosciuti, ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. – Funzioni Centrali 2016/2018, permessi giornalieri retribuiti, per particolari motivi personali, familiari e di salute documentati, per un massimo di 18 ore annue.

Permessi brevi

Tali permessi a recupero, fruibili per un numero di ore complessivamente non superiori alle 36 (trentasei) nell' anno, non possono superare ciascuno la metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Le richieste di permesso devono essere autorizzate dal Consigliere Segretario o da un Consigliere Delegato dal Presidente entro il giorno precedente la fruizione.

Tali permessi dovranno essere della durata di almeno 30 minuti.

Art. 9 - Costituzione Fondo Risorse Decentrate

Il Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, per l'anno 2021, è stato determinato secondo i criteri di cui all' art. 31 CCNL 19/2/1999 ss.mm.ii., riportando nello stesso le somme che, in sede di contrattazione di primo livello, sono state individuate quali componenti indispensabili dello stesso.

Il Fondo è stato incrementato con ulteriori somme aggiuntive in relazione all'autonoma e discrezionale volontà dell'Ente riconosciuta dall'art 4, comma 10, CCNL 14/3/2001, al fine di disporre di strumenti idonei all'incentivazione delle prestazioni e delle attività caratterizzate da eccellenze qualitative e dalla ricerca di soluzioni gestionali mirate al miglioramento ed alla semplificazione.

Il Fondo risorse decentrate ex art. 76 CCNL Funzioni Centrali, per l'anno 2021, è costituito:

Indennità di Ente	€ 2.876,04
Premi obiettivi individuali	€ 500,00
Compenso unico di professionalità annuale	€ 2.328,80
Posizione organizzativa	€ 1.151,76
Incremento per passaggi di Area	€ 661,58
Compensi per lavoro straordinario*	€ 1.323,00
• Ammontare lordo medio ipotetico potrebbe subire variazioni	

Art. 10 - Obiettivi

Qui di seguito gli obiettivi finalizzati al buon funzionamento generale dell'Ente, in termini di mantenimento del livello dei servizi e dell'operatività attuale, oltre che alla

realizzazione di nuove procedure derivanti dall'applicazione di nuovi adempimenti normativi:

- GESTIONE DI TUTTE LE ATTIVITA' AMMINISTRATIVO/CONTABILI PROPRIE DEGLI ENTI PUBBLICI;
- SUPPORTO ALLE FUNZIONI INTERNE DELL'ORDINE E SUOI ORGANISMI;
- NODO PERIFERICO IN ARCASSA – ASSISTENZA AGLI ISCRITTI;
- GESTIONE PROTOCOLLO, POSTA ELETTRONICA E CARTACEA, PEC, ALBO E REGISTRO UNICO,
- GESTIONE PIATTAFORMA FORMAZIONE,
- GESTIONE NEWS/SITO.

Art. 11 - Valutazione

Le valutazioni finali delle *performances* del personale verranno determinate in base all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui sopra.

Art. 12 - Efficacia ed applicazione del contratto

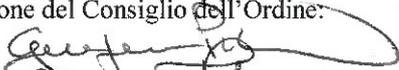
Il presente Accordo ha efficacia giuridica dal 01/01/2021 al 31/12/2023.

Il presente Contratto si applica a tutto il personale dipendente.

In caso di disdetta, il presente Accordo resterà in vigore fino a quando non sia sostituito dal successivo accordo.

Per la delegazione del Consiglio dell'Ordine:

Il Presidente



Il Segretario



Il Consigliere



Il Consulente



Per la delegazione sindacale:

CONFINTESA



CONFSAL UNSA

