

**ORDINE DEGLI ARCHITETTI e P.A.
Della Provincia di Vicenza**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2022**

Il giorno 12 dicembre 2022 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Architetti della Provincia di Vicenza

- La delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Presidente Arch.
LISA BORINATO e dei Consiglieri, Archh. LAURA CARBOGNIN e GIUSEPPE GAVAZZO

- La delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine, nella persona di Gian Paolo La Porta dell'OO.SS. CISL FP per dare corso alla contrattazione integrativa dell'Ente.

Visto

- a) Il CCNL nazionale di riferimento per Enti Pubblici non Economici relativo al personale non dirigente, ultimo rinnovo per la parte normativa ed economica del 27.07.2022, con validità 01.01.2021 – 31.12.2022;
- b) L'art. 49 e seguenti – Titolo VII del predetto contratto;
- c) L'art. 20 del T.U. sul Pubblico Impiego – D.Lgs. n° 165/2001;

Premesso che

Il nuovo CCNL del comparto funzioni centrali entrato in vigore il 27 Luglio 2022 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.

Considerato che

Le Parti hanno ritenuto opportuno discutere e trattare la ridefinizione del Contratto Integrativo di Ente, al fine di procedere ad una razionalizzazione e ad un miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa in ordine alla gestione dei rapporti di lavoro, all'organizzazione degli uffici e ad una

auspicabile maggiore efficienza e produttività del lavoro, nell'ottica di favorire il processo di valorizzazione professionale di tutto il personale dell'Ordine

Tutto ciò premesso le Parti

Concordano

Sulla seguente intesa relativa agli aspetti del sistema indennitario ed incentivante.

Per quanto non previsto dal presente contratto le parti dichiarano di far riferimento alle norme del CCNL comparto enti pubblici non economici vigenti.

PARTE GIURIDICO – NORMATIVA

1. Campo di applicazione, efficacia e durata

Il CCNL del comparto Funzioni centrali si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, somministrato con rapporto a tempo pieno e part-time.

Il contratto collettivo integrativo ha durata e validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 per la parte economica, nel mentre per la parte giuridica dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso da parte Consiglio Direttivo dell'Ordine fino a tutto il 31 dicembre 2022.

Esso si riferisce a tutte le materie elencate all'art. 7 commi 6 e 7 del CCNL applicato.

Per quanto riguarda i criteri di ripartizione delle risorse da destinare al Fondo Risorse Decentrate le diverse modalità di utilizzo e di costituzione economica, dello stesso, possono essere negoziate con cadenza annuale.

2. Dotazione organica e progressione professionale

La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2022 risulta così costituita:

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

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



Il raggiungimento di standard di professionalità conseguiti attraverso gli strumenti formativi, esterni ed interni, attivati dall'Ordine, sarà considerato titolo utile a tutti gli effetti per l'attribuzione della posizione economica successiva a quella in godimento, secondo criteri preventivamente concordati.

Per l'anno 2022 non è previsto l'avanzamento di carriera per le posizioni in area B1 che saranno rinviate all'anno 2023 qualora le condizioni economiche dell'Ordine lo consentano.

3. Formazione

In conformità alle disposizioni previste dagli artt. 26 e 27 CCNL EPNE 2007 si concorda che la formazione per il periodo di vigenza del presente contratto riguardi prioritariamente i seguenti argomenti:

- Disciplina normativa, regolamentare e giuridica di diritto pubblico;
- Applicazioni informatiche;
- Relazioni con il pubblico e comunicazione;
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I percorsi di formazione devono prevedere una verifica finale delle conoscenze ed eventualmente delle competenze acquisite oltre alla certificazione della frequenza. La partecipazione a tali percorsi formativi sarà utile anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi legati alla Produttività.

4. Pranzo e Buoni Pasto

Il diritto ad ottenere il buono pasto matura esclusivamente quando vengono effettuate nell'arco della giornata almeno 6 ore complessive di lavoro effettivo.

Viceversa non rilevano al fine del superamento delle 6 ore giornaliere eventuali recuperi di permessi o flessibilità.

Il buono pasto nella forma del "Ticket Restaurant" è di importo giornaliero pari ad € 5,29 (elettronico) e viene attribuito ai dipendenti con orario giornaliero superiore alle 6 ore con relativa pausa pranzo di almeno 30 minuti all'interno della quale va consumato il pranzo.

Si precisa che eventuali giornate di lavoro in *Smart Working* non daranno diritto al "buono".

5. Organizzazione del lavoro

La Presidenza provvederà, su proposta del funzionario con funzioni direttive e sentito il personale, a definire con apposito ordine di servizio le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale dell'Ordine e l'attribuzione di compiti e obiettivi specifici a ciascun dipendente, evidenziando i criteri seguiti nell'organizzazione del lavoro e nella

distribuzione dei carichi di lavoro, in ossequio a quanto normato, nei tempi e nei modi, dal CCNL in essere del comparto di riferimento

Di tale provvedimento ed eventuali modifiche e integrazioni successive sarà data preventiva informazione in forma scritta alla rappresentanza sindacale (come previsto all'art. 6 CCNL 1998-2001) al fine di permettere l'eventuale attivazione della procedura di concertazione dei criteri adottati, ivi prevista.

PARTE ECONOMICA

6. Costituzione Fondo risorse decentrate

Il Fondo risorse decentrate ex art. 49 – Titolo VIII CCNL EPNE del 27.07.2022 è costituito come dai seguenti prospetti, per l'anno 2022.

7. Incarichi di elevata professionalità

Alla luce dell'istituzione dei nuovi modelli organizzativi ed al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati si riconosce all'interno della dotazione organica una posizione di lavoro con funzioni di direzione, per il conseguimento strategico degli obiettivi dell'Ente all'interno dell'area C.

Tale posizione è finalizzata all'ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse.

Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 1, l'Ordine conviene di conferire l'incarico alla dipendente che riveste la qualifica di C3.

L'incarico di cui ai commi 1 e 2 riguarda le funzioni di direzione e gestione di struttura organizzativa complessa, caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Il valore economico della indennità annua di posizione organizzativa di cui al precedente punto è quantificato in € 2.000,00 lordi annui, suddiviso in 13 quote mensili di pari importo.

L'importo dell'indennità accessoria deve essere indicato nel provvedimento di attribuzione dell'incarico.



8. Obiettivi

Vengono individuati i seguenti 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:

- ASSISTENZA INARCASSA AGLI ISCRITTTI;
- NUOVO PROGRAMMA INTEGRATO ALBO/FORMAZIONE/NEWS/SITO ISTITUZIONALE/CONTABILITA';
- NUOVA PIATTAFORMA PER LA GESTIONE DEI CREDITI FORMATIVI PROFESSIONALI DEL CNAPPC (PORTALE SERVIZI);
- PARTECIPAZIONE AL BANDO "PNRR PER ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE" AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE;
- RECUPERO CREDITI ISCRITTI MOROSI

La realizzazione dei progetti/obiettivi è coordinata e monitorata da parte del Direttivo su delega del Consiglio, i criteri di raggiungimento degli stessi saranno frutto di contrattazione con le O.O.S.S, così come previsto normativamente con verifica trimestrale da concordarsi di volta in volta, e si concluderà con una relazione finale, il cui esito positivo comporterà la conseguente erogazione dei compensi previsti. Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti, secondo le finalità, le priorità e i programmi deliberati dall'Ordine, comunicati formalmente e preventivamente al personale. Esso è erogato in base alla valutazione effettuata annualmente dal Consiglio dell'Ordine (Presidente o suo delegato). Per la valutazione da parte del Consiglio dell'ordine si utilizza la griglia sotto riportata:

Tabella per la valutazione della prestazione individuale 2022

| CRITERIO DI VALUTAZIONE | PUNTI |
|---|----------|
| Adeguatezza della prestazione in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla continuità nel tempo di prestazioni positive | Da 1 a 5 |
| Capacità di adeguamento operativo: flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere compiti diversi dai soliti | Da 1 a 5 |
| Disponibilità a intrattenere buone relazioni: attenzione alle esigenze degli utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente, attitudine al lavoro di squadra | Da 1 a 5 |

| | |
|---|----------|
| Capacità organizzativa: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse | Da 1 a 5 |
| Esperienza: acquisizione di conoscenze giuridiche e/o tecniche, di perizia professionale, di competenze più estese | Da 1 a 5 |
| <p>Al fine della determinazione dell'entità della retribuzione di produttività individuale per ciascun lavoratore, è attribuito a ciascun dipendente il coefficiente individuale dato dalla somma dei punteggi di cui alla tabella sopra descritta (cd); la sommatoria dei coefficienti totali ('cd), attribuiti a ciascun dipendente, costituisce il "divisore" della risorsa finanziaria (Rf) disponibile. Il singolo importo per ciascun dipendente è uguale alla risorsa finanziaria disponibile, divisa per la somma dei coefficienti attribuiti e moltiplicata per il singolo coefficiente del dipendente: $Imp = (Rf / 'cd)cd$.</p> | |

Le Parti concordano di erogare il premio al raggiungimento dell'obiettivo secondo i parametri di seguito riportati:

Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari al 80% spetta la quota del 100%

Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari al 60% spetta la quota del 80%

Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari al 40% spetta la quota del 60%

Il mancato raggiungimento alla prima quota utile degli obiettivi, che sia interamente imputabile al dipendente, non darà luogo ad alcun riconoscimento economico legato agli stessi.

9. Welfare Integrativo

In attuazione dell'art. 55 del vigente CCNL, a partire dall'anno 2022 si prevede di istituire un welfare integrativo per il personale di segreteria per le seguenti finalità:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi, ivi compreso il rimborso delle bollette per le utenze domestiche come previsto dal D.L. 176/2022);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o

di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 febbraio 2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 49 del presente contratto, come da tabella sotto riportata relativa all'anno 2022.

10. Fondo Risorse Decentrate anno 2022

Il Fondo di Ente per l'anno 2022 è costituito in applicazione della normativa contrattuale succedutasi come specificato nel seguente prospetto:

| ANNO 2022 | |
|--|--------------------|
| Dato Storico anno 2021 | € 33.452,16 |
| Incremento 0,81% monte salari 2018 (art. 49 co. 3 CCNL 26.07.2022) | € 720,00 |
| Totale fondo al 31.12.2022 | € 34.172,16 |

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2022, è concordato tra le parti per un valore pari ad **€ 34.172,16** e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2022.

11. Utilizzo del Fondo

Le parti convengono di utilizzare le risorse del Fondo Unico di Ente per i trattamenti accessori nel modo seguente:

| | |
|--|--------------------|
| Posizione Organizzativa di cui al precedente punto 7) | € 2.000,00 |
| Art. 12 CCNL 26.07.2022 Fondo progressioni orizzontali | € 6.227,68 |
| Welfare aziendale | € 9.000,00 |
| Importo da destinare al pagamento dei buoni pasto | € 2.600,00 |
| Indennità di Ente | € 7.504,48 |
| Compenso per raggiungimento obiettivi | € 6.840,00 |
| IMPORTO TOTALE | € 34.172,16 |

11.1. Per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi la somma residua di Euro 6.840,00 suddivisi secondo il criterio parametrico riportato di seguito:

- Cat. C3 = 180
- Cat. B3 = 170
- Cat. B1 = 130

12. Disposizioni Finali

Per quanto non menzionato nel presente contratto si rinvia al CCNL degli Enti Pubblici non Economici ed alle disposizioni vigenti in materia di Pubblico Impiego.

Letto, confermato e sottoscritto in Vicenza, il 21.12.2022

Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti
e Conservatori di Vicenza

La delegazio trattante

per la Delegazione Sindacale

