

**ORDINE DEGLI ARCHITETTI P.P.C.**  
**Della Provincia di Vicenza**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**ANNO 2023-2024-2025**

Il giorno 29/11/2023 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 Dott. Arch. LISA BORINATO e dei Consiglieri, Arch. GIUSEPPE GAVAZZO e MASSIMO SANSON.
- Dott.ssa MARIA VITTORIA COPPOLA in qualità di RSU

**Visto**

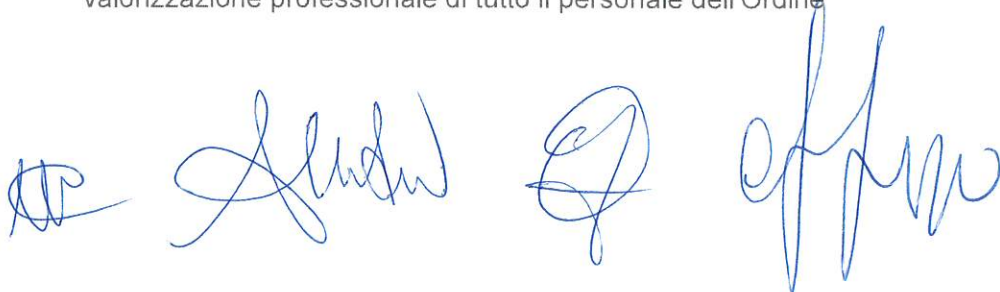
- a) Il CCNL di riferimento per Funzioni centrali dell'anno 2019-2021;
- b) Il CCNL nazionale di riferimento per Enti Pubblici non Economici relativo al personale non dirigente, ultimo rinnovo per la parte normativa ed economica del 27.07.2022, con validità 01.01.2021 – 31.12.2022;
- c) L'art. 49 e seguenti – Titolo VII del predetto contratto;
- d) 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 vigente.

### PARTE GIURIDICO – NORMATIVA

#### 1. Campo di applicazione, efficacia e durata

Il CCNL di riferimento per Funzioni centrali dell'anno 2019-2021 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 2023 al 31 dicembre 2023 per la parte normativa ed economica, nel mentre per la parte giuridica dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso da parte del Consiglio Direttivo dell'Ordine fino a tutto il 31 dicembre 2025.

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

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

#### 2. Dotazione organica e ex progressioni economiche ora differenziali stipendiali

La dotazione organica dell'Ente al 31/12/2022 risulta così costituita:

Area	Livello economico/unità in forza				
ExA Operatori	A1/0	A2/0	A3/0		
ExB Assistenti	B1/2	B2/0	B3/1		
ExC Funzionari	C1/0	C2/0	C3/1	C4/0	C5/0

A seguito della nuova classificazione prevista dal CCNL vigente la nuova classificazione è così evidenziata:

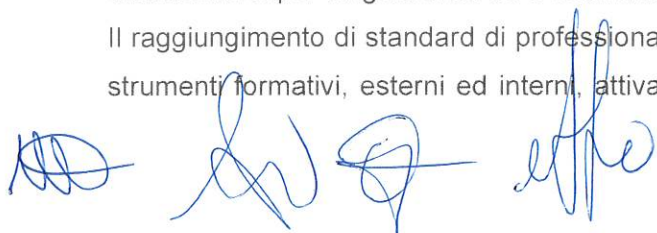
Area operatori: 0 dipendenti

Area Assistenti: 3 dipendenti

Area Funzionari: 1 dipendente

Le Parti si danno atto che la dotazione organica (prevista nel Piano Triennale dei Fabbisogni) è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Il raggiungimento di standard di professionalità conseguiti attraverso l'esperienza maturata e gli strumenti formativi, esterni ed interni, attivati dall'Ordine, sarà considerato titolo utile a tutti gli



effetti per l'attribuzione dei differenziali successivi a quelli in godimento, secondo criteri preventivamente concordati tra le parti.

Per l'anno 2023 viene previsto il differenziale stipendiale per le posizioni in Area Assistenti (ex B1). E' intendimento per l'Amministrazione per l'anno 2024 di prevedere il differenziale stipendiale per le restanti dipendenti.

### 3. Formazione

In conformità alle disposizioni previste dall'art 31 del CCNL 2019/2021 che disapplica l'art. 52 CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, nonché dall'art. 40 del CCNL 2019/2021 e 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.
- Empowerment, lavoro in autonomia, collaborazione e condivisione delle informazioni

I percorsi di formazione devono prevedere una verifica finale delle conoscenze ed eventualmente delle competenze acquisite oltre alla certificazione della frequenza.

### 4. Orario di lavoro e orario di servizio

L'orario di servizio è di norma dal lunedì al venerdì dalle 7.30 alle 20.30

L'orario di lavoro, per i rapporti di lavoro a tempo pieno, è di 36 ore settimanali articolate di regola dal lunedì al venerdì dalle ore 8,30 alle ore 13,00, con due rientri pomeridiani stabiliti di norma nelle giornate di lunedì e mercoledì dalle ore 13,30 alle ore 18,00, salvo individuazione di diverse giornate di rientro pomeridiano in caso di esigenze del Consiglio, che verranno previamente comunicate.

L'orario di apertura al pubblico è stabilito in tre mattine a settimana, ovvero lunedì, mercoledì e giovedì dalle 8.45 alle 12.30, previo appuntamento. Il personale di segreteria garantisce la presenza durante l'orario di apertura al pubblico.

Gli straordinari dovranno essere previamente autorizzati e saranno considerati tali, venendo conteggiati successivamente ai primi 30 minuti, con possibilità di richiedere, previa autorizzazione, l'accantonamento di tali ore eccedenti l'orario normale di lavoro nell'apposita Banca Ore di cui all'art. 27 – Capo III del citato CCNL Enti Pubblici non Economici, meglio descritta al punto successivo. Si considera straordinario anche l'entrata anticipata rispetto all'orario di lavoro, quando è espressamente autorizzata dall'Ente.

L'eventuale eccedenza oraria, che non rientri nella fattispecie dello straordinario autorizzato, può essere accumulata con conteggio al minuto e l'ammontare totale di tale maturazione può essere recuperato entro il termine massimo di tre mesi, pena la decadenza del diritto di usufruirne.

Lavoro a Distanza: così come normato dal CCNL 2019/2021 al Titolo V le parti, vista la complessità della materia, concordano di definire tempi e modalità di definizione del presente articolo, con apposita sezione di contrattazione nell'arco dell'anno 2024, che sarà poi parte integrante del presente CCNI.



## 5. Banca delle Ore

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Qualora il dipendente ne faccia richiesta e venga autorizzato in tal senso, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo collettivo stabilito in 70 ore da utilizzarsi entro il termine massimo del 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e sono fruito come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione. In caso di mancata fruizione entro il termine sopra indicato, verranno monetizzate, unitamente alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno di maturazione.

## 6. Orario Flessibile

È consentita l'utilizzazione di fasce temporali di flessibilità in entrate e in uscita dell'orario di lavoro, fruibili nella stessa giornata. Viene prevista una flessibilità di 1 ora per ciò che riguarda il turno in entrata del mattino (quindi tra le ore 8,30 e le ore 9,30), nel mentre per il turno pomeridiano la flessibilità di utilizzo della pausa pranzo è tra le 12,30 e le 14,30, con un minimo di 30 minuti ed un massimo di un'ora. Viene altresì prevista una flessibilità di massimo 1 ora in uscita.

L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro il mese successivo.

## 7. 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.

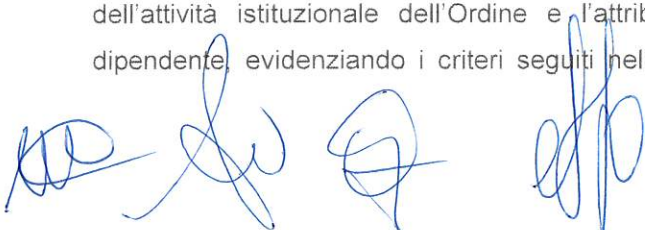
Viceversa non rilevano al fine del superamento delle 6 ore giornaliere eventuali recuperi di permessi o flessibilità.

A decorrere dal 01.11.2023 il buono pasto nella forma del "Ticket Restaurant" è di importo giornaliero pari ad € 8,00 (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 *Lavoro a distanza* non daranno diritto al "buono".

## 8. 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**

### **9. 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 gli anni 2023 – 2024 - 2025.

### **10. Incarichi di posizione organizzativa**

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 Funzionari ex 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 Funzionario (ex 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.

### **11. 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 ISCRITTI;
- 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.

Per quanto riguarda gli anni seguenti al 2023 la Presidenza definirà gli obiettivi annuali comunicandoli al personale entro il 31 gennaio di ciascun anno.

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 2023 – 2024 – 2025**

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
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: $Imp = (Rf / cd)cd$ .	

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.

## 12. Welfare Integrativo

In attuazione dell'art. 55 del vigente CCNL, a partire dall'anno 2023 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 all'art. 55 CCNL vigente 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 2023.

## 13. Fondo Risorse Decentrate anno 2023

Il Fondo di Ente per l'anno 2023 è costituito in applicazione della normativa contrattuale succedutasi come specificato nel seguente prospetto:

ANNO 2023	
Dato Storico anno 2022	€ 33.452,16
Incremento 0,81% monte salari 2018 (art. 49 co. 3 CCNL 26.07.2022)	€ 720,00
Incremento Fondo dell'anno	€ 2.971,78
<b>Totale fondo al 31.12.2023</b>	<b>€ 37.143,94</b>

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2023, è concordato tra le parti per un valore pari ad **€ 37.143,94** e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2023.



#### 14. Utilizzo del Fondo anno 2023

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	€ 9.013,06
Welfare aziendale	€ 1.800,00
Importo da destinare al pagamento dei buoni pasto	€ 3.072,00
Indennità di Ente	€ 6.326,88
Compenso per raggiungimento obiettivi	€ 14.932,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 37.143,94</b>

14.1. Per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi la somma residua di Euro 14.932,00 suddivisi secondo il criterio parametrico riportato di seguito:

- Cat. C3 = 180
- Cat. B3 = 170
- Cat. B2 = 130

#### 15. Fondo Risorse Decentrate anno 2024

Il Fondo di Ente per l'anno 2024 è costituito in applicazione della normativa contrattuale succedutasi come specificato nel seguente prospetto:

ANNO 2024	
Dato Storico anno 2023	€ 37.143,94
Incremento Fondo dell'anno	€ 4.084,86
<b>Totale fondo al 31.12.2024</b>	<b>€ 41.228,80</b>

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2024, è concordato tra le parti per un valore pari ad **€ 41.228,80** e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2023.

#### 16. Utilizzo del Fondo anno 2024

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	€ 13.097,92
Welfare aziendale	€ 1.800,00





Importo da destinare al pagamento dei buoni pasto	€ 3.072,00
Indennità di Ente	€ 6.326,88
Compenso per raggiungimento obiettivi	€ 14.932,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 41.228,80</b>

16.1. Per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi la somma residua di Euro 14.932,00 suddivisi secondo il criterio parametrico riportato di seguito:

- Cat. C3 = 180
- Cat. B3 = 170
- Cat. B2 = 130

#### 17. Fondo Risorse Decentrate anno 2025

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 è costituito in applicazione della normativa contrattuale succedutasi come specificato nel seguente prospetto:

ANNO 2025	
Dato Storico anno 2024	€ 41.228,84
<b>Totale fondo al 31.12.2025</b>	<b>€ 41.228,80</b>

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2025, è concordato tra le parti per un valore pari ad **€ 41.228,80** e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2023.

#### 18. Utilizzo del Fondo anno 2025

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	€ 13.097,92
Welfare aziendale	€ 1.800,00
Importo da destinare al pagamento dei buoni pasto	€ 3.072,00
Indennità di Ente	€ 6.326,88
Compenso per raggiungimento obiettivi	€ 14.932,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 41.228,80</b>

18.1. Per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi la somma residua di Euro 14.932,00 suddivisi secondo il criterio parametrico riportato di seguito:

- Cat. C3 = 180
- Cat. B3 = 170
- Cat. B2 = 130

### 19. Disposizioni Finali

Per quanto non menzionato nel presente contratto si rinvia al al CCNL di riferimento, nonchè al CCNI degli anni precedenti

Letto, confermato e sottoscritto in Vicenza, il 29/11/2023

Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti  
e Conservatori di Vicenza

Il Presidente



Il Tesoriere



Il Segretario



L'RSU





Vicenza, 6 dicembre 2023

**AL PRESIDENTE ORDINE  
DEGLI ARCHITETTI PIANIFICATORI  
PAESAGGISTI E CONSERVATORI  
DELLA PROVINCIA DI VICENZA**

**Oggetto:** *Contratto Collettivo Integrativo di Ente*

Gentile Presidente,

La scrivente Federazione Sindacale, dopo aver preso visione del Contratto Collettivo Integrativo di Ente 2023 – 2024 -2025, firmato dalla S.V. e dalla locale R.S.U in data 29 novembre 2023, constato che lo stesso, a nostro avviso, non è conforme a quanto dettato dal CCNL di riferimento ritiene opportuno segnalare, tra gli altri punti, che nella costituzione del Fondo non si tiene conto di quanto prescritto dall'Art. 49, comma 1 del CCNL 2019/2021, sempre nella costituzione non vengono imputate le economie generate sul fondo dell'anno precedente (dato che la costituzione dello stesso non tiene conto del dato storico), accertate a consuntivo una volta terminati tutti i pagamenti di competenza – non vengono computati i risparmi derivanti da minore spesa per buoni pasto dovuta all'emergenza da Covid-19, ai sensi dell'art.1 comma 870 della L.178/2020.

Questi sono solo alcuni punti che **non ci permettono di sottoscrivere** il contratto in oggetto, resta inteso che la Scrivente Federazione rimane disponibile a tutte le forme di concertazione al fine di addivenire ad accordi consensuali tra le parti.

Distinti saluti.

Il Segretario Territoriale  
CISL FP di Vicenza  
La Porta Gian Paolo



