



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

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE  
ANNI 2021 e 2022**

Il giorno 09.02.2022 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Architetti della Provincia di Treviso.

- La delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Presidente arch. Marco Pagani e del Consigliere Tesoriere Arch. Mario Gemin
- La delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine, nella persona del dott. Giuseppe Nolè 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 12.02.2018, con validità 01.01.2016 – 31.12.2018;
- b) L'art. 76 e seguenti – Titolo VIII del predetto contratto che detta disposizioni in merito alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori;
- c) L'art. 20 del T.U. sul Pubblico Impiego – D.Lgs. n° 165/2001 e D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni

**Premesso che**

Il nuovo CCNL del comparto funzioni centrali entrato in vigore il 13 Febbraio 2018 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.



## 2. Dotazione organica e progressione professionale

La dotazione organica dell'ente al 01.01.2021 risulta così costituita:

Area	Livello economico/unità in forza				
A	A1/0	A2/0	A3/0		
B	B1/1	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.

## 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.

## 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 € 5,16 (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. Orario di lavoro

L'orario di lavoro, per i rapporti di lavoro a tempo pieno, è pari a 36 ore settimanali di regola così articolate:

il lunedì e il martedì dalle ore 8.30 alle ore 13.00 e dalle ore 14.30 alle ore 17.30, mentre il mercoledì, il giovedì e il venerdì dalle ore 8.30 alle ore 13.00 e dalle ore 14.30 alle ore 17.00.

Viene altresì consentito un saldo orario mensile in più o in meno entro il limite massimo di 8 ore; eventuali ulteriori eccedenze in meno si configureranno come permesso da recuperare, eventuali eccedenze in più come ore non prestate.

Fermo restando quanto previsto al comma che precede, gli straordinari dovranno essere previamente autorizzati e saranno considerati tali, come da prassi dell'Ente, al superamento dei 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 successivo punto 6.

## 6. Banca delle Ore

La Banca delle ore in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL integrativo 14/02/2001, consente l'accantonamento su richiesta del dipendente, delle ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 50 ore da utilizzarsi entro il 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione.

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 prestate nell'anno, debitamente autorizzate, di cui il 50% sarà retribuito e il rimanente 50% sarà, a scelta del dipendente, retribuito oppure utilizzato anche parzialmente come riposo compensativo nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione (il personale potrà dunque optare, in alternativa al pagamento dello straordinario, per la fruizione di riposi compensativi).

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cedolino paga; tali ore possono essere richieste da ciascun lavoratore o come retribuzione o come riposi compensativi ad ore oppure in



modo cumulato per la durata di un'intera giornata lavorativa per necessità personali o dei propri familiari.

Si precisa che l'utilizzo delle ore accantonate come riposi compensativi, su domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori che saranno 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 successivo a quello di maturazione.

L'adesione alla Banca delle Ore, come anche l'eventuale revoca, decorre dall'inizio di ciascun anno e si intende tacitamente rinnovata fino a eventuale revoca.

## **7. 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.

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**

### **8. Costituzione Fondo risorse decentrate**

Il Fondo risorse decentrate ex art. 76 – Titolo VIII CCNL EPNE del 18.02.2018 è costituito come dai seguenti prospetti, per gli anni 2021 e 2022.



## 9. Progressioni economiche

I passaggi orizzontali di carriera del personale dell'Ente in forza al 31.12.2020, avvenuti negli anni passati, vengono confermati dall'assenza di valutazioni negative, essendo quindi consolidati negli anni e determinando un rafforzamento professionale dei dipendenti in un contesto lavorativo di elevato livello culturale senza che si siano manifestati disservizi per gli iscritti.

È sorta tuttavia la necessità per l'anno 2022 di un ulteriore incremento dal livello C3 al livello C4 per valorizzare le professionalità acquisite e migliorare i servizi offerti.

Il passaggio di livello è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel Fondo Risorse Decentrate, che verrà pertanto integrato ed il cui utilizzo per l'anno 2022 verrà di seguito esplicitato al punto 13.

## 10. 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 € 5.000,00 lordi annui, suddiviso in 12 quote mensili di pari importo.

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



## 12. Fondo Risorse Decentrate anno 2021/2022

Il Fondo di Ente, a livello annuo, per il biennio 2021-2022 è costituito in applicazione della normativa contrattuale succedutasi, a partire dall'anno 2001, come specificato nel seguente prospetto:

<b>ANNI 2021 E 2022 (importi validi annualmente)</b>	
Storicizzazione – importo pagato per ore straordinarie nell'anno 2020	€ 91,73
Aggiornamento calcolo del compenso per le ore di straordinario previsto al controvalore vigente al 01.01.2021 e per ogni dipendente dell'Ente	€ 200,00
Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 (quali sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi non istituzionali)	
Indennità di Ente	€ 5.890,32
Incarichi di elevata professionalità/ Posizione Organizzativa	€ 5.000,00
Buoni Pasto	€ 3.000,00
<b>Art. 4 CCNL 14 MARZO 2001 (biennio economico 2000/2001)</b> Incremento percentuale del fondo calcolato sul monte salari per l'anno 1999, come da seguente tabella: punto 3, lettera a) incremento dello 0,57% Punto 3, lettera e): incremento massimo dell'1% (1,50 per il personale non destinatario della L. 88/1989) + max. 1,50% Punto 8, lettera a): incremento ulteriore dello 0,36% <b>Per un totale massimo del 2,43% CCNL 2000/2001 (monte salari anno 1999)</b>	€ 486,00
<b>ADEGUAMENTO RISORSE FONDI</b> le risorse dei fondi possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, finalizzati all'accrescimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze	
<b>PRODUTTIVITA'</b> <b>Artt. 36 CCNL 2006-2009</b> Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25 comma 2 CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5 comma 1 del CCNL 8 maggio 2006, è incrementato per gli enti non destinatari	€ 13.300,00



della legge n. 88/1989 di un importo pari allo 0,16% del monte salari 31/12/2005	
<b>ART. 5 (biennio economico 2004/2005)</b> il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree di cui all'art. 25, comma 2 del CCNL sottoscritto il 9 ottobre 2003 è <b>incrementato</b> , a decorrere dal 31/12/2005 e a valere sull'anno 2006, di un importo del monte salari dell'anno 2003 del personale ricompreso nelle aree A, B e C pari allo 0,69%	€ 276,00
<b>Art. 6 (biennio economico 2004/2005)</b> Per i dipendenti in servizio al <b>31/12/2005</b> presso ciascun ente, ai quali non si applica la disciplina della indennità di anzianità perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al comma 1, pari ad € 4,94 pro-capite per 13 mensilità, è destinata, con decorrenza 31/12/2005 e a valere dall'anno 2006, ad incrementare il fondo per i trattamenti accessori di ente	€ 256,88
<b>Art. 1 comma 1/2 CCNL 2006-2009 code contrattuali (biennio economico 2006/2007)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- in applicazione dell'art. 38 del CCNL del 1° ottobre 2007, i fondi per i trattamenti accessori di Ente di cui all'art. 36, commi 1 e 20, del medesimo CCNL sono incrementati solo per l'anno 2007 di € 181,00 annui lordi pro-capite per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2005.</li><li>- a decorrere dal 31/12/2007, le risorse dei fondi di cui all'art. 36, commi 1 e 2, del CCNL dell'1ottobre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,36% del monte salario 2005 e ripetute sulla base di quanto indicato nel comma 3.</li></ul> Per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, l'incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,55%.	€ 574,45
Incremento 0,49% monte salari 2015 (art. 89 co. 5 CCNL 18.02.2018)	€ 363,65
Incrementi legati all'orario part-time/ full-time	€ 2.431,39
Fondo progressioni orizzontali	€ 4.049,93
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 35.920,35</b>
<b>Oneri Contributivi e Assistenziali</b>	<b>€ 8.707,09</b>
<b>Incidenza Irap (8,50%)</b>	<b>€ 3.053,23</b>
<b>ONERI TOTALI A CARICO ORDINE</b>	<b>€ 47.680,67</b>



Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per gli anni 2021 e 2022, è concordato tra le parti per un valore pari ad **€ 47.680,67** e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2020.

### 13. Utilizzo del Fondo

Le parti convengono di utilizzare le risorse nel modo seguente:

- il valore del lavoro straordinario per l'anno 2020 è stato pari ad € 91,73. Non si prevedono particolari scostamenti da tali importi per il biennio oggetto del presente contratto, benchè prudenzialmente vengano accantonati ulteriori € 200,00 annui;
- l'indennità di Ente è applicata come da misure previste dal CCNL vigente;
- il valore dei buoni pasto resta fissato in € 5,16 giornalieri;
- per ciò che attiene la remunerazione della posizione organizzativa si rimanda a quanto indicato al precedente punto 10;
- Il Fondo progressioni orizzontali, pari per il 2020 ad € 1.450,32 viene incrementato a far data dal 01.01.2022 di € 2.599,61, portando quindi il totale ad € 4.049,93. L'importo già in essere al 31.12.2020 consolida le progressioni già avvenute, nel mentre l'incremento garantisce il maggior esborso economico dovuto per n° 1 progressione orizzontale dal livello C3 al livello C4;
- entro il 31 gennaio di ogni anno verranno assegnati al personale, obiettivi generali ed individuali diretti ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi. Sarà prevista una verifica intermedia nel corso dell'anno entro il 30.06 di ciascun anno e comunque la verifica finale dovrà concludersi entro il 31.12 di ogni anno. In occasione della verifica di metà anno, nel caso in cui la stessa dia esito positivo, sarà corrisposto a titolo di acconto un importo pari al 50% del premio complessivamente spettante.

L'accesso alla parte incentivante del Fondo, sia generale che individuale, sarà condizionato al rispetto da parte del personale dipendente dell'orario di lavoro unitamente alla mancata irrogazione da parte dell'Ente di provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di competenza. Nel caso in cui gli obiettivi individuali non vengano raggiunti l'importo non conseguito dal singolo lavoratore andrà ad incrementare il sistema di Produttività medesimo.

La quota rimanente viene interamente destinata al Fondo e somministrata al momento del saldo entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza, ai dipendenti che ne



avranno diritto, esaurendola completamente a prescindere dal numero dei dipendenti in organico;

Qualora nessun dipendente ne avesse diritto, la quota di produttività non erogata andrà ad incrementare la voce di cui al Fondo previsto per l'anno successivo.

La ripartizione dell'importo avverrà con apposita delibera del Consiglio.

La realizzazione dei progetti/obiettivi è coordinata e monitorata da parte del Direttivo su delega del Consiglio 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 2021/2022**

	CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTI
1	Adeguatezza della prestazione in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla continuità nel tempo di prestazioni positive	Da 1 a 5
2	Capacità di adeguamento operativo: flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere compiti diversi dai soliti	Da 1 a 5
3	Disponibilità a intrattenere buone relazioni: attenzione alle esigenze degli utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente, attitudine al lavoro di	Da 1 a 5
4	Capacità organizzativa: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse	Da 1 a 5
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:  $Imp = (Rf / cd)cd$ .



#### 14. 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 Treviso, il 09.02.2022

Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti  
e Conservatori di Treviso

  
Il Presidente  
  
MARCO PAGANINI

per la Delegazione Sindacale CISL FP  
