

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

Il giorno 18 del mese di marzo del 2025 alle ore ^{11:30} in Messina via Ghibellina n. 12 presso la sede dell'Ordine degli Architetti Paesaggistici e Conservatori della Provincia di Messina (da qui in seguito OAPPC) si è tenuto l'incontro per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo decentrato.

Sono presenti per l'OAPPC l'architetto Giuseppe Falzea (Presidente), l'architetto Bruno Di Sarcina (Consigliere Segretario) e l'architetto Andrea Taranto (Consigliere Tesoriere)
Per la delegazione sindacale

DOT. FRANCESCO FOCUE - FPC GIULIE

Risultano assenti le altre Organizzazioni Sindacali ritualmente convocate, giusta convocazione effettuata con nota prot. 876-2025 del 11.03.2025

Per la definizione del contratto integrativo decentrato finalizzato alla disciplina degli istituti contrattuali vigenti di cui al CCNL comparto funzioni Centrali, l'OAPPC dichiara di avere regolarmente convocato tutte le OO.SS. firmatarie del CCNL del personale di Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio.

Premesso che

- il Consiglio dell'OAPPC ha deliberato all'unanimità in data 4 dicembre 2023 di convocare le parti sindacali per l'avvio delle trattative per la contrattazione decentrata integrativa di II livello finalizzata all'adeguamento dotazione organica personale dipendente ai sensi del CCNL del Comparto Funzione Centrali 2019-2021 rinnovato in data 09/05/2022 e di costituire il Fondo Risorse Decentrate per il trattamento accessorio;
- nel corso dell'anno 2024 si sono svolte le trattative tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali per sottoscrivere l'ipotesi di CCNL del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2022/2024, sottoscritto in data 27 gennaio 2025;
- le Parti si riconoscono in un sistema di relazioni, come delineato nel CCNL del Comparto Funzioni Centrali, improntato a una partecipazione consapevole e a una reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, con l'impegno di prevenire e risolvere i conflitti;
- le Parti convengono che, pur in presenza di obiettive difficoltà economiche e finanziarie nelle quali versa l'OAPPC della Provincia di Messina, il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato ha lo scopo di regolare i sistemi di incentivazione del personale, di migliorare i livelli di produttività, la qualità e la quantità dei servizi che l'OAPPC offre ai propri iscritti e di garantire e promuovere la crescita professionale dei dipendenti valorizzandone il lavoro al fine anche di supportare il Consiglio nello svolgimento delle attività istituzionali;

- in ragione di quanto sino ad ora discusso, si stabilisce di procedere in questa sede alla sottoscrizione di un accordo sindacale che preveda il passaggio delle dipendenti Aurora Arena e Aurora Di Cristina alla "ex categoria B1" con qualifica "Assistente" e il mantenimento della dipendente Giuseppa Allegra qualifica di "Operatore" (addetta alle pulizie e all'archivio);
- si procede alla modifica della pianta organica dell'Ente in coerenza con quanto pattuito con le OO.SS;
- il Contrato Collettivo Integrativo dovrà, quindi, rispondere anche alle mutate esigenze organizzative dell'Ente e alla nuova classificazione del personale;


Tutto ciò premesso, le Parti come sopra rappresentate al termine della riunione, sottoscrivono sulla base di obiettivi condivisi il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato di seguito riportato, completo delle dichiarazioni rese dalle parti intervenute.

Messina, 18/03/2025

Per l'Ordine Architetti PPC della provincia di Messina



Per la delegazione di parte sindacale

FP CGIL 

ART. 1 – Durata, decorrenza e procedure di applicazione

Il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del comparto degli Enti Pubblici non Economici; ha validità per la parte normativa e per la parte economica dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2026.

Le procedure di rinnovo del presente contratto collettivo integrativo devono essere attivate, sia per la parte normativa che per la parte economica almeno tre mesi prima della scadenza. Qualora le parti non si riuniscano per sottoscrivere un nuovo contratto integrativo, si conviene che il presente contratto resti valido sino al rinnovo.

ART. 2 - Finalità e obiettivi

Il presente contratto collettivo integrativo ha lo scopo di incentivare e migliorare la produttività del personale e la qualità dei servizi resi agli iscritti, attraverso la gestione del “Fondo risorse decentrate” e la disciplina degli istituti contrattuali di cui ai vigenti CCNL comparto Funzioni Centrali.

Le Parti concordano che l'aumento di specifiche capacità e competenze sia strettamente collegato alla valutazione della professionalità e del merito personale dei dipendenti.

ART. 3 - Costituzione “Fondo risorse decentrate”

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, costituito secondo le voci indicate dall'art. 49 del CCNL 9 maggio 2022 e come stabilito all'art. 32 del CCNL 2022-2024.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 è quantificato in euro 10.000,00 (diecimila/00).

ART. 4 - Criteri di utilizzo del “Fondo risorse decentrate”

Il Fondo risorse decentrate disponibile per l'anno 2025 servirà a incentivare la produttività del personale dipendente in funzione del conseguimento di obiettivi di ente di seguito indicati:

- fornire efficiente, efficace e tempestivo supporto al Consiglio dell'OAPPC e di disciplina dell'Ordine;
- gestire con adeguata efficienza e capacità di relazione le richieste degli iscritti, i servizi forniti e le comunicazioni interne ed esterne con il pubblico;
- garantire adeguati standard qualitativi e quantitativi con riduzione delle attese e dei tempi nell'erogazione dei servizi agli iscritti (completamento dei procedimenti amministrativi nei termini prescritti);
- contribuire a migliorare le funzioni istituzionali del Consiglio dell'Ordine;
- aggiornamento puntuale e costante dell'Albo online, Albo Unico, INI-PEC, RegInde;
- tempestività nell'aggiornamento della piattaforma dei crediti formativi degli iscritti;
- gestione puntuale della contabilità dell'ente con predisposizione della situazione contabile finanziaria ed economico-patrimoniale, verifica di

- cassa e cassa economale;
- puntualità nella gestione delle scadenze fiscali, tempestività nella gestione dei pagamenti dei fornitori;
- supporto nell'organizzazione degli eventi dal punto di vista organizzativo e logistico;
- costante coordinamento con il consulente fiscale e del lavoro;
- coordinamento, ognuno per le proprie competenze, con il Consigliere Tesoriere e il Consigliere Segretario.

La contrattazione integrativa destina una quota pari ad almeno il 30% ai trattamenti economici correlati al raggiungimento degli obiettivi.

Il conseguimento degli obiettivi sarà certificato dal Consiglio dell'OAPPC che terrà conto delle capacità organizzative, relazionali, di collaborazione, di risoluzione dei problemi, valutando anche la flessibilità e disponibilità lavorativa, il rispetto delle tempistiche nello svolgimento delle mansioni e degli orari di lavoro.

La quota di Fondo destinata alla produttività dei dipendenti e riservata alla valutazione della qualità del lavoro è pari al 70%.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

- o quota di risorse da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree: € ~~-----~~;
- o trattamenti economici correlati alla produttività: € 10.000,00
di cui € 7.000,00 correlati alla produttività collettiva;
di cui € 3.000,00 correlati alla produttività individuale;
- o indennità di specifiche responsabilità;
indennità di posizione organizzativa (Posizioni organizzative e professionali): € ~~-----~~;
indennità di cassa: € ~~-----~~;
- o somme ad integrazione delle misure di welfare in essere che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza: € ~~-----~~;

ART. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività

La quota individuale di produttività verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato e indeterminato, tenuto conto anche del periodo di lavoro e ad avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi, quantitativi e della produttività organizzativa.

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva verrà erogata al personale dipendente attraverso anticipazioni mensili e per la restante quota nel mese di aprile di ciascun anno successivo a quello di valutazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati, facendo riferimento alla Produttività Organizzativa nella misura del 70% e alla Produttività Individuale nella misura del 30% della somma stanziata.

I progetti qualitativi e quantitativi individuali e gli obiettivi necessari al mantenimento degli standard di qualità dei servizi gestiti per gli iscritti all'Ordine saranno deliberati dal Consiglio previo confronto con i dipendenti.

ART. 6 – Progressioni economiche

Dall'entrata in vigore del CCNL, l'OAPPC in sede di contrattazione integrativa di cui in premessa, definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto Integrativo Collettivo Decentrato è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione nell'area e nel profilo di appartenenza con effetto automatico dalla stessa data.

Ai sensi del CCNL di riferimento si individuano all'interno dell'Ordine le seguenti Famiglie Professionali: Operatori, Assistenti, Funzionari, meglio definite nell'“Accordo per l'individuazione delle cc.dd. Famiglie Professionali e relative competenze”.

In riferimento alla Pianta Organica dell'Ordine, per l'anno in corso, in considerazione del nuovo sistema di classificazione, la stessa subirà variazioni determinate dalle progressioni del personale in possesso dei requisiti, dei titoli culturali e professionali previsti per l'accesso alla Famiglia Professionale di riferimento.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sul raggiungimento degli obiettivi proposti, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In esito al positivo esperimento della procedura selettiva interna, al dipendente verrà attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione. Le progressioni economiche, identificabili come “differenziali stipendiali” ai sensi dei CCNL vigenti, sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.

Nell'attuare gli sviluppi economici all'interno delle Aree B e C, si terrà conto del livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite.

I dipendenti, pertanto, transiteranno dal livello economico nel quale sono attualmente inquadrati a quello immediatamente successivo nell'ambito della stessa Area di appartenenza. Per l'entità e la quantità di tali progressioni si fa riferimento alla Tabella 1 del CCNL 2022-2024.

L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo ad essa destinate, avviene in base ai seguenti criteri e garantendo un'equa distribuzione tra le aree:

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due (2) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione

FPCCG
F 1



- economica;
- è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari;
- il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale d'anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

ART. 7 - Dotazione organica

Le parti prendono atto che a seguito delle modifiche introdotte, riportate in premessa e al precedente art. 6, la dotazione organica dell'Ente è così articolata:

	FIGURE PRESENTI	FIGURE FUTURE
Operatori	3	1
Assistenti	0	2
Funzionari	1	1

ART. 8 - Orario di lavoro e flessibilità

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici di segreteria e l'erogazione dei servizi agli iscritti.

L'orario di apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di servizio e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali, distribuito su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.

In via generale, salvo eccezioni opportunamente definite e programmate, si stabilisce la distribuzione dell'orario di lavoro come di seguito:

LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'
8:30 - 14:15	8:30 - 13:30	8:30 - 13:30	8:30 - 13:30	8:30 - 14:00
	14:00 - 17:15	14:00 - 17:15	14:00 - 17:15	

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, di almeno mezz'ora, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto. Tali pause non sono computate nell'orario di lavoro.






Per motivi adeguatamente documentati, il dipendente può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale.

È consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di 60 minuti. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della modalità flessibile dell'orario di lavoro deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di riferimento, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 9 - Formazione e aggiornamento del personale

Le parti concordano che l'Ente organizzerà delle attività di formazione e di aggiornamento in materia a proprio carico che siano ritenute indispensabili e rilevanti per aumentare le competenze del personale dipendente e per migliorare l'organizzazione del lavoro e lo svolgimento delle mansioni.

ART. 10 - Sistema indennitario

Per specifiche responsabilità di categoria, si attribuisce al personale dell'area "Assistenti" e dell'area "Funzionari" a cui sono assegnati compiti che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, un'indennità pari ad euro 100,00 (cento/00).

ART. 11 - Indennità sostitutiva della mensa

L'OAPPC, in sostituzione del servizio mensa, riconosce a ciascun dipendente un buono pasto sostitutivo, del valore di euro 8,00 (otto) al netto delle ritenute di legge. Tale importo è corrisposto a tutti i dipendenti che, prestano la propria attività lavorativa giornaliera per oltre sei ore (esclusa la pausa pranzo) e, in tale ipotesi, il buono mensa è corrisposto esclusivamente nel caso in cui la pausa pranzo sia non inferiore ai trenta minuti e non superiore alle due ore.

Le parti convengono che la consumazione del pasto da parte dei dipendenti dovrà avvenire al di fuori del normale orario di lavoro e all'interno di una apposita pausa di 30 minuti fissata tra le ore 13:30 e le ore 14:45.

L'indennità sarà corrisposta, previa sussistenza dei suddetti requisiti, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio del dipendente.

ART. 13 - Prestazioni di lavoro straordinario

La prestazione di lavoro straordinario deve essere sempre richiesta e/o autorizzata dal Presidente o Consigliere dell'OAPPC.

Le ore di lavoro straordinario nel limite massimo di 200 ore annue per ogni dipendente previsto dal CCNL di Comparto.

Le prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti e non autorizzate nei termini suindicati, non danno diritto ad alcun compenso.

RCCIL FL M. C. P. S.

ART. 14 - Permessi retribuiti (ex art. 32 CCNL 2016-2018)

Sono riconosciuti, ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Centrali, permessi giornalieri retribuiti, per particolari esigenze di natura personale o familiare, nella misura massima di 18 ore annue.

I permessi sono concessi su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e possono essere fruiti anche per un minimo di 1 ora o per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tal caso l'incidenza dell'assenza è convenzionalmente stabilita in sei ore.

ART. 15 - Ferie

Il piano ferie dovrà essere deliberato dal Consiglio dell'Ordine almeno 20 gg prima della chiusura delle attività secondo le seguenti tempistiche:

Entro il 10 luglio per la chiusura estiva;

Entro il 30 novembre per le vacanze natalizie.

Le ferie non possono essere fruiti a ore.

ART. 16 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente regolato dal presente Contratto Collettivo Integrativo si fa riferimento ai vigenti CCNL per il personale non dirigente del comparto degli Enti Pubblici non economici/ Funzioni Centrali.

Il presente contratto si intende accettato dalle parti e immediatamente esecutivo.

Messina, 18/03/2025

Per l'Ordine Architetti PPC della provincia di Messina



Per la delegazione di parte sindacale

