

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

ANNO 2024

Il giorno 18.12.2024 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Padova sono presenti:

- La delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Presidente, Arch. Roberto Righetto e dei Consiglieri e Arch. Giorgio Galeazzo (Vice Presidente) e Arch. Alberto Andrian (Tesoriere)
- Le delegazioni sindacali, UIL FPL di Padova nella persona del sig. Massimo Zanetti e CGIL FP di Padova, nella persona della sig.ra Angela Marigo in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine

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

Le parti hanno ritenuto opportuno discutere e trattare un 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.

Con l'occasione le Parti hanno discusso anche il nuovo Regolamento sull'orario di lavoro, volto a migliorare l'organizzazione e la razionalizzazione del lavoro dell'Ente.

Tutto ciò premesso le parti

Concordano

Sulla seguente intesa relativa agli aspetti del sistema indennitario ed incentivante nonché su quelli regolatori dell'orario di lavoro.

1. Campo di applicazione ed efficacia



Il presente Contratto Collettivo Integrativo per la parte giuridica è produttivo di effetti dal giorno successivo a quello di ratifica del presente atto da parte del Consiglio Direttivo dell'Ordine, mentre la sua parte economica dispiega la sua efficacia dal 01.01.2024.

2. Corresponsione retribuzione mensile

Al fine di riuscire a procedere con le elaborazioni mensili dei cedolini paga con l'inserimento di tutte le causali nel mese in corso, la corresponsione della retribuzione avverrà entro il giorno 7 del mese successivo.

PARTE GIURIDICO – NORMATIVA

3. Orario di lavoro

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 8,00 alle ore 14,00, con due rientri pomeridiani stabiliti di norma nelle giornate di martedì e giovedì dalle ore 14,30 alle ore 17,30, salvo individuazione di diverse giornate di rientro pomeridiano in caso di esigenze del Consiglio, che verranno previamente comunicate.

Gli straordinari dovranno essere previamente autorizzati e saranno considerati tali, venendo conteggiati a fasce di 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.

4. 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 individuale stabilito in 180 ore da utilizzarsi entro il termine massimo di 6 mesi dalla loro maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e sono fruite 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.



5. Orario Flessibile

È consentita l'utilizzazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro. Viene prevista una flessibilità di 1 ora per ciò che riguarda il turno in entrata del mattino (quindi tra le ore 7,00 e le ore 9,00). Per il dipendente part-time, è prevista la flessibilità di un'ora in ingresso, che potrà avvenire tra le 8,00 e le 9,00.

6. Pausa Pranzo e Buoni Pasto

Nei giorni per i quali è previsto il rientro pomeridiano, ovvero per articolazioni di orario superiore alle 6 ore giornaliere, il dipendente ha diritto ad una pausa non inferiore a 30 minuti.

Il buono pasto nella forma del "Ticket Restaurant" è di importo giornaliero pari ad € 7,75 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.

Il buono pasto verrà inoltre riconosciuto anche per le ore di lavoro prestate in modalità smart-working, sempre che le stesse superino nella giornata il predetto limite delle 6 ore.

PARTE ECONOMICA

7. Progressioni economiche

Le parti nel confermare le progressioni orizzontali operate nel corso dell'anno 2021, visto l'art.14 del vigente CCNL "Progressioni economiche all'interno delle aree" al punto 2 lettera a) concordano che tali progressioni economiche possano riguardare il personale già in servizio da almeno 2 anni.

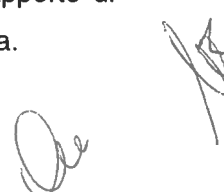
La dotazione organica dell'ente al 12.02.2024 risulta così costituita:

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

8. Posizioni Organizzative

L'istituto dell'indennità di posizione, ha come scopo precipuo quello di remunerare le posizioni organizzative nonché quelle specialistiche, comportanti particolari responsabilità, considerate di importanza strategica per l'Ente, per rispondere al meglio alle finalità istituzionali.

Gli incarichi di responsabilità saranno attribuiti al personale dipendente dell'Ente con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o determinato, facente parte della pianta organica.



Preme sottolineare, quindi, che la finalità principale di tale istituto è quella di individuare e premiare quelle posizioni di responsabilità definibili oggettivamente e funzionalmente "strategiche" per l'Ente, a prescindere dalle unità di personale che effettivamente le ricoprono.

Si tratta, quindi, di posizioni essenziali e di particolare rilievo, caratterizzanti l'immagine dell'Ente, e comportanti lo svolgimento di attività altamente complesse, specialistiche ed innovative, finalizzate alla risoluzione di problemi o al mantenimento di elevati standard di efficienza, economicità e produttività dell'azione aziendale.

Per quanto sopra l'Ente ha individuato, quale posizione organizzativa che comporta lo svolgimento di funzioni di responsabilità di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, la seguente funzione: Responsabile e Coordinatore di Segreteria.

Inoltre per l'attività di supporto, istruttoria amministrativa e collaborazione per le pratiche inerenti ai tirocini professionali, nonché per la collaborazione nella redazione dei verbali di Consiglio, verifica e archiviazione dei medesimi viene individuata la figura del Collaboratore Amministrativo referente per il Consiglio.

9. Determinazione della indennità di posizione organizzativa

Il valore economico della indennità annua di posizione organizzativa quale Responsabile e Coordinatore di Segreteria di cui al precedente punto è quantificato in € 3.360,00 lordi annui, suddiviso in 12 quote mensili di pari importo, nel mentre per Collaboratore Amministrativo referente per il Consiglio è quantificato in € 3.250,00 lordi annui, suddiviso in 13 quote mensili di pari importo. L'importo dell'indennità accessoria deve essere indicato nel provvedimento di attribuzione dell'incarico.

10. Welfare Integrativo

In attuazione dell'art. 55 del vigente CCNL, anche per l'anno 2024 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);
- 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 2024.

11. Costituzione Fondo risorse decentrate

Il Fondo risorse decentrate ex art. 49 – Titolo VII CCNL EPNE del 26.07.2022 è costituito come dai seguenti prospetti, per l'anno 2024.

11.1 Fondo Risorse Decentrate anno 2024

ANNO 2024	
Dato Storico anno 2023	€ 36.951,77
Incremento 0,81% monte salari 2018 (art. 49 co. 3 CCNL 26.07.2022)	€ 467,93
Totale fondo al 01.01.2024	€ 37.459,70

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 € 37.459,70 oltre ad oneri fiscali e previdenziali e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 12.02.2024 e sarà utilizzato per le poste sopra riportate.

11.2 Utilizzo del Fondo anno 2024

Le parti convengono di utilizzare le risorse nel modo seguente:

a) Sviluppi economici: per n° 1 progressione orizzontali nell'ambito della categoria "B" già in essere	€ 1.341,86
b) Sviluppi economici: per n° 1 progressione orizzontale nell'ambito della categoria "A" già in essere	€ 355,51
c) Indennità di Ente	€ 8.389,05
d) Buoni pasto	€ 3.200,00
e) Lavoro straordinario	€ 4.500,00
f) Sistema incentivante per obiettivi	€ 7.832,40
g) Indennità di posizione organizzativa	€ 6.610,00
h) Indennità di cassa	€ 230,88
i) Welfare aziendale	€ 5.000,00
TOTALE FONDO AL 31.12.2024	€ 37.459,70

Handwritten signature and initials.

L'accesso alla parte incentivante del Fondo, sia generale che individuale, sarà condizionato al raggiungimento di obiettivi collettivi ed individuali precisati negli allegati A e B al presente contratto, di cui costituiscono quindi parte integrante.

Al fine di monitorare l'andamento relativo al predetto raggiungimento obiettivi indicativamente a metà anno il Consiglio dell'Ordine aggiornerà in merito il personale.

10. 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 Padova, il 18.12.2024

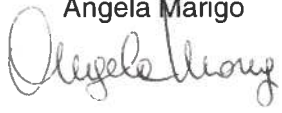
Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti
e Conservatori della Provincia di Padova

Il Presidente
Arch. Roberto Righetto


per la Delegazione Sindacale
UIL PA PADOVA

Massimo Zanetti


CGIL FP PADOVA

Angela Marigo


anno 2024

Sistema incentivante per obbiettivi

100% 7.832,40 €

	Posizione Economica	Gg lavorati	Coeff.	Continuità servizio mesi lavorati	Tempo pieno o part time	Punteggio finale	Compenso	Confronto compenso 2023	Differenze
LOLO ORNELLA	B3	20	216	0,18	12	1	33,18	1.322,17 €	-265,93 €
MORETTO TIZIANA	A3	12	191	0,16	12	0,556000	24,72	984,87 €	4,28 €
VANGELISTA ELENA	C1	27	226	0,19	12	1	40,19	1.601,44 €	-487,25 €
ZAMPIRON OSCAR	B2	20	158	0,13	12	1	33,13	1.320,25 €	-267,44 €
ZANONATO CRISTINA	B2	20	208	0,17	12	1	33,17	1.321,91 €	-265,43 €
ZAMPERIN ESTER	B1	20	199	0,17	11	1	32,17	1.281,76 €	1.281,76 €
totale		1198				196,556	7.832,40 €		

