

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA
PERIODO 01/01/2021 – 31/12/2021**

L'Ordine degli Architetti Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori della Provincia di Arezzo nella persona del Presidente Arch. Giorgeschi Antonella e la sottoscritta dalla Federazione Confisal - UNSA, rappresentante dei dipendenti dell'Ordine riunitesi il giorno 04 Dicembre 2020 in videoconferenza tramite la piattaforma GoogleMeet, codice della riunione meet.google.com/otk-flcw-bce

PREMESSA

Allo scopo di promuovere una più efficace razionalizzazione del lavoro dei dipendenti e di favorire l'armonizzazione e la realizzazione di progetti strumentali e/o di risultato con lo scopo di migliorare i servizi offerti agli iscritti, agli Enti o privati che si rivolgono all'Ordine ed al fine di fronteggiare particolari esigenze, in considerazione della particolarità e specificità dell'Ordine che, pur essendo qualificato come Ente pubblico non economico, si sottrae a molta parte della disciplina dettata dalla normativa in vigore per i detti Enti, in quanto non gravante sulla finanza pubblica e, come tale, non ricompresa nell'elenco approntato dall'ISTAT a norma della L. n. 196/2009,

CONCORDANO QUANTO SOTTO RIPORTATO:

1) IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il presente accordo riconosce nel sistema delle relazioni sindacali in vigore uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione dell'Ordine.

Nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità gestionali, il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto, che deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti, su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere eventuali

problemi e garantire il miglioramento della qualità dei servizi, ad un ruolo sempre più partecipativo e coinvolgente del Consiglio dell'Ordine e delle OO.SS. al governo di processi di innovazione e di organizzazione del lavoro.

2) IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il sistema di classificazione del personale dell'Ordine, destinataria del CCNL 1998-2001 e del CCN 2002-2005 e 2004-2006 e 2006-2007 e 2008-2009, segue il seguente schema:

AREE PROFESSIONALI "A", "B", "C"

AREA "A" A1 A2 A3

AREA "B" B1 B2 B3

AREA "C" C1 C2 C3 C4 C5

AREA A

I profili professionali riferiti ad attività di supporto meramente manuale e strumentale.

AREA B

I profili professionali riferiti allo sviluppo delle attività di singole linee di attività, in cui si articola l'organizzazione dell'Ordine attraverso la gestione di informazioni desunte da procedure predefinite e nel rispetto delle direttive generali.

AREA C

I profili professionali riferiti al personale in possesso di competenze integrate, che opera direttamente nell'organizzazione dell'Ordine, assumendo anche livelli di responsabilità della struttura, ottimizzando l'impiego delle risorse garantendo la qualità e quantità dei risultati, con adeguate autonomie, anche in posizione dei staff.

3) IL SISTEMA DEI PASSAGGI

In relazione ai requisiti per i passaggi nell'ordinamento professionale in attesa delle conclusioni dei lavori della Commissione Paritetica istituita presso ARAN sui sistemi di classificazione professionale di cui all'art 12 CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, si assume quanto stabilito dal CCNL 1999-2001 per quanto concerne l'esperienza

professionale per i dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo integrativo e si fa riferimento alla qualifica corrispondente nel precedente ordinamento.

Per i dipendenti, in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo, che non possiedano requisiti culturali alternativi al titolo di studio per il passaggio di area ovvero all'interno delle aree, dovranno essere realizzati percorsi formativi, ed al termine degli stessi potrà essere previsto un esame finale per accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità, che sarà certificato attraverso l'attribuzione di attestato formale.

4) PRODUTTIVITA'

Considerato che sotto il profilo sia organizzativo che di ottima funzionalità, viene assicurata la piena e completa suddivisione dei compiti e delle fasi di lavoro tra i dipendenti;

preso atto che l'Ordine è dotato di buoni supporti informatici e di altre attrezzature di ottima elevatura tecnica, per l'anno 2021 è costituito il **Fondo Risorse Decentrate** secondo i criteri contenuti agli artt. 76 e 77 del CCNL Funzioni Centrali (febbraio 2018) e nell'art. 31 del CCNL 1998/2001 e nell'art. 25 del CCNL 2002-2005, ed art. 6 comma 1 ed art. 38 comma 2 del CCNL 2006-2007 e nell'art. 36 CCNL 2008-2009 attualmente in vigore.

Tale Fondo è destinato ad incentivare la realizzazione di progetti strumentali o di risultato, la qualità del servizio prestato dai dipendenti in rapporto alle esigenze dell'Ordine, la valorizzazione delle iniziative delle stesse, nonché la loro capacità di adattamento al contesto operativo, alla complessità e dinamicità delle fasi di lavoro e la loro capacità organizzativa del tempo di lavoro in relazione anche ai rapporti con l'utente.

Pur nella specificità della natura dell'Ordine, per il corrente anno, viene indicato l'obiettivo che si intende raggiungere:

per la dipendente FARINA LAURA:

importo del Fondo: € 3.823,50 (allegato A) relativo al rapporto di lavoro full- time (Farina Laura inquadrata Area B, posizione B3 decorrenza 01/01/2016).

Gli obiettivi da perseguire saranno:

1) partecipazione alla organizzazione e gestione di nr. 12 eventi formativi individuali indetti dall'Ordine e/o eventi a cui l'Ordine è chiamato a partecipare ai fini della formazione continua obbligatoria dei propri iscritti:

n.ro 11/12 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 50% del fondo

n.ro 8/10 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 40 % del fondo

n.ro 5/7 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 30% del fondo

n.ro 3/4 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 15% del fondo

n.ro 2 eventi in presenza e/o a distanza, nessuna corresponsione del fondo

Gli eventi potranno essere erogati:

- modalità in presenza,

- modalità on line, tramite piattaforma scelta dal datore di lavoro, dove sarà compito del dipendente gestire tutto ciò che concerne la buona riuscita organizzativa dell'evento, su indicazioni del datore di lavoro.

2)allestimento della prima edizione del Festival dell'Architettura, organizzato dall'Ordine degli Architetti PPC di Arezzo: corresponsione 50% del fondo

Nell'eventualità che tale obiettivo non venga realizzato per cause di forza maggiore e/o estranee al volere del dipendente, sarà sostituito dal fornire assistenza e supporto alla presentazione di richieste per l'ottenimento di voucher destinati a corsi formativi, master e quant'altro, presso enti ed istituzioni che mettano a disposizione fondi e contributi destinati ad attività formative ed al miglioramento della qualità professionale degli iscritti all'Ordine degli Architetti PPC di Arezzo. Anche per questo obiettivo rimane una corresponsione del fondo pari al 50% del totale.

Per il dipendente LORINI LEONARDO:

importo del fondo: €. 3.055,82 (allegato B) relativo al rapporto di lavoro part-time a 30 ore settimanali (Lorini Leonardo inquadrato Area B, posizione B2 decorrenza 7/1/2020).

Il criterio di valutazione seguirà i seguenti parametri condivisi:

- n.ro 8/10 eventi in presenza/ a distanza, corresponsione 50% del fondo
- n.ro 6/7 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 40 % del fondo;
- n.ro 5 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 30% del fondo
- n.ro 3/4 eventi in presenza e/o a distanza, corresponsione 15% del fondo;
- n.ro 2 eventi in presenza e/o a distanza, nessuna corresponsione del fondo

- organizzazione tecnica e di supporto al comitato, alla giuria ,ai candidati ed a tutti gli altri soggetti facenti parte del concorso ARCHITETTURA DI PAROLE: corresponsione 50% del fondo.

Tale Fondo verrà erogato in due quote (50% busta paga di Luglio e 50% busta paga Dicembre), una volta constatata da parte del Consiglio, in contraddittorio con i dipendenti, l'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo sopra descritto. Nel corso del 2021 si provvederà a verifiche semestrali dell'andamento della contrattazione.

Annualmente, entro il mese di Novembre di ciascun anno, il Consiglio dell'Ordine proporrà ai dipendenti ed all'Organizzazione Sindacale stipulante il presente contratto l'obiettivo o gli obiettivi proposti per l'anno successivo. Le parti si dovranno poi incontrare nei quindici giorni successivi al ricevimento della proposta per concordare su detti obiettivi.

Gli obiettivi dovranno comunque essere indicati entro il mese di dicembre di ciascun anno, con le modalità di erogazione dell'importo del Fondo .

5) STRAORDINARIO

Premesso che lo straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, il Presidente, o chi delegato, può consentirne l'effettuazione esclusivamente per esigenze straordinarie, eccezionali e non programmabili, individuando, con il personale o su loro richiesta, i settori di lavoro.

Le ore di lavoro straordinarie eventualmente effettuate, o eventuali ore in eccedenza al normale orario di lavoro, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con recuperi fruibili in altre giornate nel corso dell'anno, previa autorizzazione del Presidente.

In ogni caso non possono superare le 120 ore annue per il dipendente full-time e 100 ore annue per il dipendente part-time.

6) PARI OPPORTUNITA'

L'Ordine dovrà promuovere iniziative che verifichino le condizioni di opportunità o rimuovano gli ostacoli che impediscono la realizzazione di tali condizioni nel campo della qualificazione del lavoro dei dipendenti, formazione professionale ed iter carriera.

Quanto sopra in relazione alla già affermata armonizzazione complessiva delle attività dell'Ordine, che ha ormai superato il concetto di lavoro parcellizzato, e per attribuzione attestandosi verso il raggiungimento delle qualità disponendo anche continui collegamenti ed interconnessioni operative che pur interessando diverse qualifiche professionali superano la casualità degli adempimenti.

7) DOTAZIONE ORGANICA

Il Consiglio dell'Ordine ha provveduto in data 01/07/2004 all'approvazione e deliberazione della Dotazione Organica (numero 2 unità) come previsto dal D.L. 29/93 art. 6 e successive integrazioni con le modalità di cui al DPR 404/97 e

contemporaneamente alla distribuzione della dotazione organica in qualifiche, aree e posizioni contrattuali di cui al punto 2 del presente accordo.

8) FORMAZIONE

Le parti individuano nella formazione, un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel sistema organizzativo, al fine di promuovere lo sviluppo qualitativo dei servizi anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi da perseguire.

L'Ordine, nell'ambito dei propri obiettivi, del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza dell'azione amministrativa, può organizzare o far partecipare a corsi di formazione il personale dipendente, individuando, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, con criteri generali che verranno definiti al verificarsi di tale necessità.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a totale carico dell'Ordine.

9) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Considerato le disposizioni emergenziali nazionali causa COVID-19 che tengono conto della possibilità di svolgimento del "lavoro agile" e dell'utilizzo delle ferie arretrate da parte dei dipendenti che ne avessero in carico, qualora ci sia una presa d'atto dell'impossibilità di proseguire a causa delle sopra citate disposizioni nell'anno corrente gli obiettivi fissati, questi potranno essere sostituiti e/o riformulati parzialmente o per intero solo dopo un'attenta valutazione e condivisione delle parti interessate.

10)NORME FINALI

Per tutte le materie non disciplinate nel Presente accordo, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge e quelle contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro recepiti con decreti del Presidente della Repubblica e non disapplicate dal vigente CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 18 Febbraio 2018 .

Orario di lavoro dei dipendenti: si conferma quello attualmente in essere.

Buoni pasto: nell'occasione si provvede ad adeguare il valore del buono pasto, optando per la tipologia delle card digitali. Ciascun buono avrà valore di 7,00 euro, ed andrà a sostituire il precedente di 5,29 euro. Non cambiano il numero dei buoni pasto:

- per Laura Farina: 3 buoni pasto settimanali
- per Leonardo Lorini: 2 buoni pasto settimanali

I buoni pasto saranno elargiti per le settimane effettivamente lavorate, escludendo i periodi di ferie e di "lavoro agile".

Il presente accordo ha validità dal 01/01/2021 al 31/12/2021 salvo eventuali ed ulteriori modifiche in presenza di motivazioni sufficienti a rivedere l'accordo stesso in qualsiasi momento che le parti lo ritengano opportuno.

Letto, confermato e sottoscritto.

In allegato:

- Prospetto A) calcolo Fondo Risorse Decentrate (artt 76 e 77 CCNL Funzioni Centrali 2016-2018) per l'anno 2021 per la dipendente Farina Laura.
- Prospetto B) calcolo Fondo Risorse Decentrate (artt. 76 e 77 CCNL Funzioni Centrali 2016-2018 per l'anno 2021 per il dipendente Lorini Leonardo

Arezzo, 04 Dicembre 2020

Ordine Architetti PPC di Arezzo

Arch. Antonella Giorgeschi



A circular official stamp of the Ordine degli Architetti PPC di Arezzo is partially visible behind the signature. The stamp contains the text: "ORDINE DEGLI ARCHITETTI PPC DI AREZZO", "PROFESSIONE REGULATA", "CANTIERI, URBANISMO, PAESAGGIO E CONSERVAZIONE".

UNSA - Confsal

Dr. Andrea Ghirardini

