

**Ordine degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti
e Conservatori di Roma e Provincia**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI (Ex enti pubblici non economici)

PARTE NORMATIVA – relativa al periodo 2022 – 2024

PARTE ECONOMICA – relativa al solo 2022

Delegazioni trattanti

da parte Ordine Architetti, PPC di Roma e Provincia (in seguito OAR) la
commissione del personale

Arch. Alessandro Panci, Presidente dell'Ordine

Arch. Marco Maria Sambo, Segretario dell'Ordine

Arch. Francesco Saverio Aymonino, vicepresidente dell'Ordine

Dott.ssa Silvia Miarelli, Direttore dell'Ordine

Partecipa anche: Arch. Antonio Alcaro, Tesoriere dell'Ordine

da parte sindacale:

RSU:

Dott.ssa Maria Rita Traversi

Dott.ssa Roberta D'Urbano

Dr. Marco Orlandi

Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL invitati:

CISL FP

FP CGIL

UIL PA

CONFSAL UNSA

FLP

USB PI

CONFINTESA FP

1. Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo di vigenza
del CCNL 2019/2021, relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni

Centrali sottoscritto il 09/05/2022, in seguito indicato semplicemente come CCNL 2019/2021.

2. Nello specifico il presente contratto concerne il periodo temporale 2022 – 2024 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, il solo anno 2022.
3. Per quanto non espressamente previsto o modificato dal presente contratto si fa rimando alle previsioni dei precedenti contratti integrativi.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia, inoltre, fino alla stipulazione di quello successivo.

2. Relazioni sindacali

Il CCNL conferma il ruolo del sindacato in materia di confronto e contrattazione, affidando ad esso un ruolo propositivo e un potere di contrattazione che attraversa tutti gli aspetti del lavoro: organizzazione, formazione, mobilità, occupazione, dotazioni organiche, inquadramenti, orari, fino alle misure di sicurezza ed igiene.

3. Famiglie professionali e sistema di classificazione e contenuti delle aree professionali

1. Presso l'OAR è individuato un unico ambito di competenze professionali: amministrativo e gestione. Esso comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali. La famiglia professionale identificata comprende le competenze necessarie ai seguenti settori:
 - Segreteria organi istituzionali e presidenza
 - Gestione risorse umane
 - Gestione economico-finanziarie e patrimoniale
 - Gestione acquisti e gare
 - Segreteria di direzione
 - Supporto al consiglio di disciplina
 - Formazione
 - Tenuta albo
 - Protocollo
 - Relazioni con il pubblico
 - Settore firma digitale e tesserino
2. Il sistema di classificazione del personale, destinatario del CCNL 2019-2021, segue il seguente schema:
 - a. Aree professionali denominate "operatori", "assistenti", "funzionari" ed "Elevate Professionalità (EP)", per il personale già inquadrato nelle qualifiche funzionali "A", "B", "C".



- i. Nell'Area "operatori" trovano collocazione i profili professionali riferiti ad attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti ai ruoli ampiamente fungibili.
- ii. Nell'Area "assistenti" i profili professionali individuano personale inserito nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto lavorativo.
- iii. Nell'Area "funzionari" sono individuati i profili professionali riferiti a personale strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi nel quadro di indirizzi generali, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.
- iv. Nell'Area "EP" sono collocati i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.
- b. L'assetto strutturale attuale del personale dell'OAR è articolato in tre delle quattro aree di professionalità, ovvero "operatori", "assistenti" e "funzionari" secondo le previsioni dell'allegato A del CCNL 2019/2021.
3. La pianta organica del personale, seguito rimodulazione ai sensi del titolo III del CCNL 2019/2021, è articolata come segue:

AREA	Dotazione organica	Situazione al 14/12/2022	Pianta organica al 14/12/2022	Vacanza
Operatori (ex area A)	0	0	0	0
Assistenti (ex area B)	7	Di cui: • 3 x B2 • 4 x B3	7	0
Funzionari (ex area C)	11	Di cui: • 1 x C1 • 4 x C2	8* (7 + 1 in aspettativa)	3

See

See

See 7 3

See

		<ul style="list-style-type: none"> • 1 x C3 • 2 x C5 di cui 1 in aspettativa 		
Elevate professionalità	0	0	0	0
Dirigente	1	1 tempo determinato	1 (t.d.)	0
TOTALE	19		16**	3

* 7 + 1 in aspettativa

** incluso 1 C in aspettativa e 1 dirigente a t.d.

4. Formazione del personale

In materia di formazione si rinvia alle norme contenute nei Contratti Nazionali vigenti.

5. Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le progressioni economiche, identificabili come “differenziali stipendiali” ai sensi dell’art. 14 del CCNL 2019/2021, sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.
2. Per l’entità e la quantità di tali progressioni si fa riferimento alla Tabella 1 del CCNL 2019-2021, come di seguito:

Tabella 1
Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

3. 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:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. È inoltre

condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari;

b) 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;

c) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

I. media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite – pari al 40% del punteggio totale;

II. esperienza professionale maturata – pari al 40% del punteggio totale;

III. ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti pari al 20% del punteggio totale;

Per quanto non previsto o pattuito dal presente articolo si rimanda all'art. 14 del CCNL 2019-2021.

4. La valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali verrà condotta dal Nucleo di valutazione di cui al successivo art. 7, in base ai criteri di cui alla lett. c) del presente articolo, punto 3) e potendo, inoltre, prevedere anche un colloquio.

5. La decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree è determinata con riferimento ai provvedimenti adottati in merito.

6. Progressioni tra le aree

1. I passaggi tra aree realizzano, nell'ambito del modello operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti: le disponibilità di posti sono determinate nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti secondo le disposizioni contenute nel vigente CCNL.

2. In attuazione dell'art. 18 co. 6 del CCNL 2019-2021 si statuisce di provvedere ad un passaggio di area nel corso del 2023, che interesserà un lavoratore che dall'area assistenti passerà all'area funzionari e si provvederà a tener conto di quanto previsto dalla Tabella 3 del CCNL 2019-2021, come di seguito:

Tabella 3
Tabella di corrispondenza di cui all'art. 18

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli Assistenti ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

3. Nel caso di indizioni di nuove procedure concorsuali l'OAR si impegna a valorizzare le risorse interne.
4. La valutazione per il passaggio tra le aree verrà condotta dal Nucleo di valutazione di cui al successivo art. 7, in base ai requisiti di cui al presente articolo, punto 2) e potendo, inoltre, prevedere anche un colloquio.
5. Le progressioni tra le aree sono attribuite previa graduatoria dei partecipanti alla procedura in base ai seguenti criteri:
 - a. Esperienza professionale maturata – pari al 45% del punteggio totale;
 - b. Titoli di studio – pari al 30% del punteggio totale;
 - c. ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti - pari al 25% del punteggio totale
6. La decorrenza del passaggio all'area successiva è determinata con riferimento ai provvedimenti adottati in merito.

7. Il Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione è composto dal Direttore dell'Ordine e da due esperti di comprovata esperienza, in servizio presso P.A. o in stato di quiescenza.

Tale nucleo sarà coadiuvato da un funzionario dell'OAR che esplica mansioni di segretario.

Il Nucleo, gestirà le procedure per i passaggi tra le aeree e per le procedure di attribuzione di "differenziali stipendiali".

8. Indennità di posizione

Le indennità connesse con le posizioni organizzative nonché le indennità di rischio e disagio sono determinate annualmente in occasione della Contrattazione decentrata

relativa alla parte economica accessoria. Per l'anno 2022 vengono riconfermate quelle concordate in precedenza, come di seguito:

AREA ASSISTENTI:

- € 120,00 mensili per le mansioni implicanti contatto diretto con il pubblico
- € 110,00 mensili per le mansioni di segreteria

AREA FUNZIONARI:

- Ex Posizione C5 € 198,00 mensili per responsabilità di settore
- Ex Posizione C3/4 € 188,00 mensili per responsabilità di settore
- Ex Posizione C2 € 160,00 mensili per responsabilità di settore
- Ex Posizione C1 € 140,00 mensili per responsabilità di settore

L'indennità per i servizi esterni, quantificata in € 50,00 mensili, verrà riparametrata su base giornaliera ed erogata in base alle effettive prestazioni a partire dal 01.01.2023.

Sono fatte salve tutte le altre indennità e i benefici già riconosciuti nei precedenti integrativi.

Si istituisce, inoltre, una indennità di reperibilità per l'attività di segreteria di presidenza, pari ad euro 150,00 mensili da erogarsi per 12 mensilità. Tale indennità sarà assegnata ad una sola risorsa del settore su indicazione del Direttore. Tale indennità avrà decorrenza dal 01.01.2023 e verrà finanziata dall'OAR con relativo incremento del fondo e verrà riconfermata ad ogni nuova consiliatura secondo effettiva necessità.

Le parti si danno reciprocamente atto che procederanno nel 2023 ad una verifica e ad una eventuale integrazione del sistema indennitario attualmente in essere.

9. Orario di Lavoro Straordinario

Le parti concordano che il monte ore annuale di straordinario pro capite sia mediamente pari a 90 ore, con possibilità di incremento fino ad un totale massimo di 110 ore per particolari attività. Per la segreteria di presidenza il monte ore di straordinario è fissato ad un massimo di 250 ore annue, finanziato con apposito incremento del fondo da parte dell'OAR.

10. Fondo Trattamento Accessorio 2022

Il fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree operatori, assistenti, funzionari e EP, secondo l'attuale consistenza di cui all'art. 3 punto 3), ammonta a € 202.000,00 secondo le previsioni dell'art. 49 CCNL 2019-2021 ed al lordo delle risorse destinate all'erogazione dell'indennità di ente.

Il fondo, sarà ripartito in base ai parametri stipendiali, alle effettive presenze e alla relazione del dirigente.

Di seguito si riportano Tabelle esplicative ai sensi del CCNL 2019-2021.

Art. 49 CCNL 2019-2021 – fondo risorse decentrate: costituzione

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022	
Fondo al lordo dell'indennità di ente	202.000,00
- indennità ente	27.500,00
TOTALE NETTO INDENNITA'	174.500,00

Art. 50 CCNL 2019-2021 – fondo risorse decentrate: utilizzo

RIPARTIZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022	
LAVORO STRAORDINARIO	€ 5.000,00
PASSAGGI ECONOMICI ex area B e C	€ 21.000,00
INDENNITÀ EX ART. 17 E 32 previgenti CCNL	€ 25.000,00
RESIDUO FONDO INCENTIVANTE DA RIPARTIRE	€ 123.500,00
TOT. FONDO INCENTIVANTE 2022 al netto dell'indennità di ente	€ 174.500,00

Le parti concordano di rivedere la consistenza del Fondo incentivante impegnandosi ad incrementarlo in valore proporzionale ogni qualvolta ci siano aumenti di unità lavorative.

L'erogazione del fondo, al netto di quanto erogato a titolo di straordinari, passaggi economici e sistema indennitario, sarà ripartito come segue:

- 70% in base alla effettiva presenza
- 30% in base alla scheda di valutazione personale di valutazione predisposta dalla Direzione.

11. Individuazione degli Istituti integrativi

Sono fatti salvi i benefici già riconosciuti nei precedenti contratti integrativi.

12. Norme disciplinari

In materia disciplinare si fa esplicito riferimento alle norme contenute nei Contratti Nazionali e al codice di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione.

13. Clausola di salvaguardia

Per le materie non disciplinate dal presente Contratto integrativo trova applicazione il vigente CCNL.

Roma, 14.12.2022

Arch. Alessandro Panci, Presidente dell'Ordine

Arch. Marco Maria Sambo, Segretario dell'Ordine

Arch. Francesco Saverio Aymonino, vicepresidente dell'Ordine

Dott.ssa Silvia Miarelli, Direttore dell'Ordine

UIL - PA Paolo Liberati

RSU:

Dott.ssa Maria Rita Traversi

Dott.ssa Roberta D'Urbano

Dr. Marco Orlandi