

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Triennio 2021\2023

Il giorno 7 del mese maggio del 2021 alle ore 15:00 in Palermo Piazza Principe di Camporeale n.6 presso la sede dell'Ordine degli Architetti Paesaggistici e Conservatori della Provincia di Palermo (da qui in seguito OAPPC) si tenuto un incontro per la definizione del Contratto Collettivo Integrativo

Sono presenti la delegazione trattante di parte pubblica il Presidente dell'Ordine Arch. Gualtiero Parlato, l'Arch. Gabriella Tumminelli (Segretario) e l'Arch. Roberta Romeo (Tesoriere)

Per la delegazione sindacale le Sig.re Anna Scialabba e Maria Giovanna D'Arpa per la O.S. CONFSAL UNSA.

Risultano assenti le altre Organizzazioni Sindacali ritualmente convocati.
premessi che

- il CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016-2018, entrato in vigore il 13 febbraio 2018 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del comparto degli Enti Pubblici non Economici;

- le parti si riconoscono in un sistema di relazioni, come delineato dall'art. 3 del CCNL del Comparto Funzioni Centrali, improntato, quindi, ad una partecipazione consapevole e alla ricerca di un costante, costruttivo e trasparente dialogo e ad una reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, con l'impegno di prevenire e risolvere i conflitti;

- le parti hanno concluso il confronto ed hanno, quindi, concordato di stipulare il presente contratto collettivo integrativo, pur in presenza di obiettive difficoltà economiche e finanziarie nelle quali versa l'OAPPC della Provincia di Palermo, con lo scopo di regolare i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi condivisi e, quindi, di migliorare i livelli di produttività e la qualità e quantità dei servizi che l'OAPPC offre ai propri iscritti e di garantire e promuovere la crescita professionale dei dipendenti;

- in ragione di quanto discusso in occasione dei precedenti incontri, il Consiglio dell'OAPPC della Provincia di Palermo in data 1.7.2019 ha deliberato all'unanimità di autorizzare la Presidenza *“a procedere alla sottoscrizione di un accordo sindacale che preveda la soppressione dell'AREA A e, dunque, il passaggio dei dipendenti Sigg.ri Acquaviva Domenico, Sardina Bernardino e Di Blasi Ivana alla superiore categoria B”* e, inoltre, di *“concordare, previo accordo sindacale, con la parte sindacale, la progressione orizzontale della posizione economica degli altri dipendenti, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 16 del CCNL, nei seguenti termini: il Sig. Frontini Giovanni passerà dalla posizione economica B2 alla posizione economica B3, le Sigg.re D'Arpa Maria Giovanna e Mineo Alessandra passeranno dalla posizione economica C1 alla posizione economica C2, la Sig.ra Barraco Angela passerà dalla posizione economica C2 alla posizione economica C3”* ed ancora *“concordare, previo*

accordo sindacale, con la parte sindacale, vista l'impossibilità giuridica di procedere alla progressione orizzontale della dipendente Sig.ra Giovanna Marsala (attualmente inquadrata nella posizione economica C5 e titolare della posizione organizzativa) una indennità economica in misura pari e/o comunque, non superiore a quella riconosciuta agli altri dipendenti in conseguenza della disposta progressione orizzontale delle loro posizioni economiche" e, infine, di procedere alla modifica della pianta organica dell'Ente in coerenza con quanto pattuito con le OO.SS.

- con la citata delibera il Presidente è stato autorizzato ad attingere dal Fondo Unico per il Trattamento Accessorio come quantificato nel contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 20 aprile 2017 (Euro 66.949,83) una somma pari al 40% (€ 4.379,86) dell'importo lordo annuo che l'Ente dovrà sostenere per i maggiori oneri retributivi e contributivi (€10.949,66), conseguenti alla soppressione dell'Area A della dotazione organica dell'Ente e della progressione economica, come già discusso in sede sindacale;

- il presente Contratto Collettivo Integrativo dovrà, quindi, rispondere anche alle mutate esigenze organizzative dell'Ente e alla nuova classificazione del personale, soprattutto con riferimento ai diversi e nuovi carichi di lavoro conseguenti alla soppressione dell'Area A e al transito dei dipendenti che erano inquadrati nella predetta area professionale, alla superiore Area B;

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue;

art.1: progressione verticale dall'Area A all'Area B;

Le parti convengono, in aderenza a quanto discusso in occasione dei precedenti incontri, che si procederà alla progressione del personale appartenente all'Area A al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore (Area B) mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli culturali e professionali previsti per l'accesso.

Verranno valutate, inoltre, le competenze professionali acquisite, il livello di esperienza professionale maturato.

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.

Art. 2 progressione economica orizzontale all'interno della categoria;

Le parti concordano, inoltre, sempre in attuazione di quanto convenuto nei precedenti incontri, di procedere alla progressione economica all'interno delle categorie, considerando il maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

Nell'attuare gli sviluppi economici all'interno delle Aree B e C, si terrà conto, in primo luogo, 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 con decorrenza dal 1° gennaio 2021.

Ai dipendenti inquadrati nella posizione economica C5 verrà riconosciuta una indennità economica denominata "salario di garanzia" mensile, pari alla media degli sviluppi economici conseguiti dai dipendenti appartenenti all'Area C in forza della progressione orizzontale;

Art. 3 Dotazione organica

Le parti prendono atto che, a seguito delle modifiche introdotte dai precedenti artt. 1 e 2, la dotazione organica dell'Ente rimante invariata ed è così articolata:

Area A						
A1/0	A2/0	A3/0				
Area B		B1/3	B2/0	B3/1		
Area C	C1/0	C2/2	C3/1	C4/0	C5/1	

Art. 4 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto collettivo integrativo;

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato.

Il presente contratto concerne il periodo temporale andante dal 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023 e, alla scadenza, resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Le parti, qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente, si dichiarano disponibili ad incontrarsi.

Il presente contratto Collettivo Integrativo sostituisce i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art.5-Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal Contratto Collettivo nazionale di lavoro 2016 - 2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali siglato in data 12/02/2018 da intendersi qui integralmente richiamato.

Art. 6 - Formazione e aggiornamento del personale

Le parti concordano che l'Ente predisporrà ed organizzerà delle attività di formazione e di aggiornamento in materia che siano ritenute indispensabili e rilevanti per adeguare le competenze del personale alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

Le attività di cui sopra sono svolte durante l'orario di servizio sono a carico dell'Ente.

Art. 7- Fondo Risorse Decentrate:

Il Fondo Risorse Decentrate ex art. 77 del CCNL del Comparto Funzioni centrali per l'anno 2021 è quantificato in Euro **66.949,83** (sessantaseimilanovecentoquadrantanove\83) ed è destinato ad essere utilizzato:

- Euro **13.139,75** per i maggiori oneri contributivi e retributivi che l'Ente dovrà sostenere, nel triennio, in conseguenza delle progressioni tra aree ed orizzontale;
- Euro **11.778,21** per l'indennità denominata Compenso Unico di Professionalità, il cui pagamento in favore di ciascun dipendente, avverrà cadenza mensile e per dodici mensilità,

-Euro **15.777,21** a titolo d'indennità

di Ente *ex* art. 26 CCNL 2002-2005 che ha carattere di generalità e natura fissa e viene corrisposta per dodici mensilità;

e non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità;

Il pagamento della suddetta indennità avverrà secondo le seguenti modalità:

- Euro 539,49 per i dipendenti inquadrati nella fascia B

- Euro 730,32 per i dipendenti inquadrati nella Fascia C

- Euro **29.598,72** per il pagamento dei premi legati alla *performance* collettiva che saranno corrisposti, previa verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi da concordarsi in separata sede secondo le seguenti modalità:

- 40% in acconto entro il giugno del 2021 il restante 60% a saldo entro il marzo 2022;

Gli oneri riguardanti il Welfare Integrativo ex art. 80 del CCNL di Comparto sono sostenuti mediante l'utilizzo delle disponibilità già previste per le medesime finalità dall'art. 27, comma 2 del CCNL Enti Pubblici Non Economici del 14.2.2001 e mediante l'utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 77 del vigente CCNL. Le parti concordano di valutare l'istituzione di una polizza sanitaria in favore dei dipendenti in sostituzione della suddetta indennità.

Art.8: indennità sostitutiva della mensa

L'OAPPC, in sostituzione del servizio mensa, riconosce a ciascun dipendente un buono pasto sostitutivo, del valore di Euro 10,00 (dieci) al netto delle ritenute di legge. Tale importo sarà corrisposto a tutti i dipendenti che, prestano la propria attività lavorativa giornaliera per oltre sei ore (esclusa la pausa pranzo). In tale ultima ipotesi il buono mensa sarà 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 fissata tra le ore 12,30 e le ore 14,30.

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

Art.9 Prestazioni di lavoro straordinario;

Il Presidente o il segretario del Consiglio dell'OAPPC, previa verifica ed accertamento di situazioni di lavoro eccezionale non prevedibili e/o

programmabili, autorizza lo svolgimento, da parte dei dipendenti, di ore di lavoro straordinario nel limite massimo di 200 ore annue per ogni dipendente previsto dall'art. 25 del CCNL di Comparto.

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

Art. 10 Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente regolato dal presente Contratto Collettivo Integrativo si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici/ Funzioni Centrali.

Per la delegazione trattante:

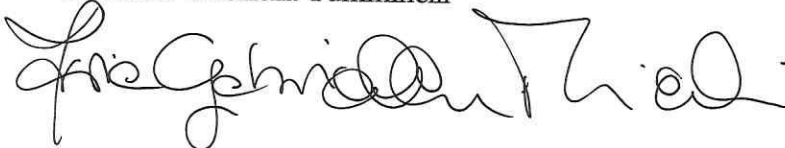
Il Presidente

Arch. Gualtiero Parlato



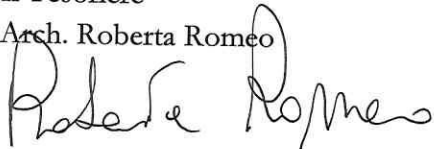
Il Segretario

Arch. M. Gabriella Tumminelli



Il Tesoriere

Arch. Roberta Romeo



Per le organizzazioni sindacali

UNSA CONFISAL

Sig.ra Anna Scialabba - Sig.ra Maria Giovanna D'Arpa



Assenti le altre OO.SS. ritualmente convocati