

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2025

### ORDINE ARCHITETTI PIANIFICATORI PAESAGGISTI E CONSERVATORI DELLA PROVINCIA DI VERONA

Verona, 26 maggio 2025

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni sindacali che è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Questo sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente CCNI si articola in due sezioni:

- una Sezione Normativa con validità triennale;
- una Sezione Economica con validità annuale.

Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

Il riferimento normativo è all'articolo 8 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente.

*Luca...* *Benin* *Capote* <sup>1</sup>

## SEZIONE NORMATIVA

### **Art. 1 - campo di applicazione (art. 1 CCNL)**

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori della provincia di Verona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato nonché al personale in part time, come da norme previste.

### **Art. 2 - durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)**

Il presente contratto ha validità giuridica triennale nel rispetto del CCNL attualmente vigente (2022-2024).

La validità economica è annuale dal 1.1.2025 al 31.12.2025

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

### **Art. 3 - relazioni sindacali (artt. 3 - 4 - 5 CCNL)**

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 siglato in data 2025, Capo II artt. 3-4-5.

### **Art. 4 - dotazione organica**

Le parti, a seguito della trasposizione del personale nel nuovo Ordinamento Professionale, prendono atto che l'attuale dotazione organica è la seguente:

| AREA                    | NUMERO UNITÀ |
|-------------------------|--------------|
| Operatori               | 0            |
| Assistenti              | 1            |
| Funzionari              | 2            |
| Elevate Professionalità | 0            |

### **Art. 5 – finalità e obiettivi (art. 7 CCNL)**

Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.

*Supplie*

*ben*

*Aspirante*

## **Art. 6 - 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 pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

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.

La distribuzione dell'orario di lavoro si articola su cinque giornate lavorative o, su base volontaria, su quattro giornate lavorative, compatibilmente con l'organizzazione dei servizi.

ORARIO DI SERVIZIO Lunedì e Martedì dalle 8,00 alle 17.30 con pausa prevista di mezz'ora e Mercoledì, Giovedì e Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, obbligatoria di almeno mezz'ora. 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 che, ferma restando la discrezionalità dell'Ordine, può essere accolta dopo il previsto confronto con le OO.SS.

È consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di 120 minuti, sia in entrata che in uscita. 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. 7 – Piano Ferie e chiusure dell'Ordine, permessi, congedi, assenze (artt. dal 21 al 26 CCNL)**

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del previgente CCNL 2019-2021 dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda alla citata articolazione non disapplicata, nonché agli articoli dal 21 al 26 del CCNL vigente.

*Syllorone* *benin*

*Asfwe*  
3

Tenendo conto che il piano ferie è definito dalla Direzione dell'Ordine per le chiusure collettive, eventuali richieste ulteriori le chiusure collettive potranno essere concesse in considerazione delle esigenze tecniche e organizzative.

#### **Art. 8 – lavoro straordinario**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del bilancio dell'Amministrazione.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue.

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.

#### **Art. 9 – buono pasto (art. 22 CCNL 2019-2021)**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 non disapplicato, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di 7 euro.

L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

In riferimento all'ordinanza n. 25840/2024 della Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, a partire dal 1.1.2025, i buoni pasto vengono erogati ai dipendenti anche nelle giornate di ferie.

#### **Art. 10 – posizioni organizzative (art. 17 CCNL)**

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di



4

posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 17 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

**Art. 11 – banca delle ore (art. 27 CCNL 2015-2018)**

Con il presente contratto integrativo è istituita la banca delle ore, come stabilita dall'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2015-2018 non disapplicato.

Si tratta di un conto individuale con il fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario (o supplementare).

Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in n. 80 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore di cui al comma precedente, su richiesta scritta e preventiva del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una o più giornate lavorative, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

**Art. 12 – lavoro a distanza (artt. 13 - 14 - 15 CCNL)**

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Capo III Rapporto di Lavoro del CCNL vigente e per quanto riguarda la "Definizione e principi generali" e "Accordo individuali" resta il riferimento agli artt. 36 e 38 del CCNL 2019-2021 non disapplicati.

**Art. 13 – formazione (artt. 31 - 32 - 40 CCNL 2019-2021)**

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative individuate anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 CCNL, all'interno delle quali si individuano le priorità.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi.

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature is partially obscured and appears to be 'Agliata'. The second signature is 'Bem'. The third signature is 'Oglio'. A small number '5' is written at the end of the third signature.

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL previgente.

#### **Art. 14 – welfare integrativo (art. 34 CCNL)**

Si precisa che la disciplina prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia - sussidi e rimborsi - (per es. servizi di trasporto collettivi -possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico-, prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, adesione a particolari forme di previdenza o assistenza dell'Ordine);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- erogazione buoni benzina e/o prepagate catene alimentari quali supporto alla viabilità individuale ordinaria ed ai bisogni primari familiari dei dipendenti.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono a carico dell'Amministrazione, sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art. 27 comma 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14 febbraio 2001 (pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio.

L'importo per il Welfare integrativo per l'anno 2025 sarà quantificato ed erogato insieme a quello del 2026.

#### **Art. 15 – responsabilità disciplinare (artt. 42 - 43 CCNL 2019-2021)**

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del previgente CCNL triennio 2019-2021

In sede di prima applicazione, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

*Angela Iacono*  
*Boni*

*Autore*  
6

## **Art. 16 – disposizioni finali**

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCNI, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

Il presente CCNI decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL.

Le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo CCNI.

## **SEZIONE ECONOMICA anno 2025**

### **Art. 17 – fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL 2019-2021)**

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 previgente CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 viene quantificato in euro 20.610,29 a fronte degli incrementi contrattuali previsti dai CCNL 2019-2021 e 2022-2024.

L'importo del Fondo di Ente è stato rimodulato senza nuovi e maggiori oneri per l'Amministrazione, nella parte fissa, ai sensi dell'art. 49 comma 2 del previgente CCNL per la parte relativa ai Differenziali Stipendiali attualmente in godimento (1 C4 + 1 C2 + 1 B1 full time = 6.296,94).

Ai sensi dell'art. 32 CCNL, il Fondo risorse decentrate viene incrementato per la parte stabile, a partire dal 1.1.2024, del 1,5 % del monte salari 2021 pari ad € 59.108,92: tale importo viene aggiunto al Fondo 2025 come parte variabile "una tantum" in riferimento all'anno 2024.

### **Art. 18 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 33 CCNL)**

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (Differenziali Stipendiali) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente. Tali importi assommano a € 6.296,94 per i Differenziali Stipendiali in godimento, pertanto la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 14.313,35.

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:



Supplente  
Beini  
Aiprè<sup>7</sup>

- a) quota di risorse da destinare alle progressioni economiche (differenziali stipendiali) attribuibili per Area: totale € 0;  
per Operatori € 0  
per Assistenti € 0  
per Funzionari € 0;
- b) differenziali stipendiali attualmente in erogazione: € 0
- c) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL previgente – Area Assistenti – (Indennità di specifiche responsabilità): € 0;
- d) Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti: € 0
- e) trattamenti economici correlati alla performance: il 20% del totale del fondo
- Le parti convengono che la performance individuale verrà valutata sulla base dei parametri indicati nella scheda allegata al presente verbale su proposta del Segretario al Consiglio.
- Ai fini della relativa quantificazione, il singolo lavoratore potrà godere integralmente del relativo trattamento economico laddove raggiunga un punteggio medio compreso nella categoria “elevato” (da 7 a 10 punti).
- Il lavoratore godrà del trattamento nella misura del 75% laddove abbia totalizzato un punteggio medio che rientri nella categoria “medio” (da 4 a 6,99 punti).
- Il lavoratore godrà del trattamento nella misura del 50% laddove abbia totalizzato un punteggio medio che rientri nella categoria “ordinario” (da 1 a 3,99 punti).
- Nulla sarà corrisposto al lavoratore laddove abbia totalizzato un punteggio rientrante nella categoria “insufficiente” (zero punti).
- f) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € 0;
- g) con riferimento alla determinazione della quota Fondo Incentivante da erogare a ciascun lavoratore, le Parti concordano di adottare, oltre al criterio della valutazione individuale (ossia il raggiungimento degli obiettivi individuali e la performance individuale, da determinarsi con i criteri di calcolo contenuti nell'Accordo in Sede Sindacale), il parametro stipendiale, in osservanza a quanto previsto nella normativa vigente al momento dell'entrata in vigore del nuovo Ordinamento Professionale (CCNL 2022-2024 e precedenti);
- h) incentivi alla mobilità territoriale e quota di welfare integrativo: € 0;
- i) altra tipologia di indennità (es. bilinguismo): € 0.

*Angelo Riccio*

*Benni*

*Alfieri* <sup>8</sup>

**Art. 19 – famiglia professionale e progressioni**

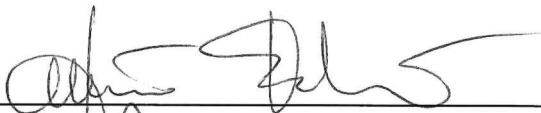
Ai sensi dell'art. 10 Sezione Normativa del presente CCNI, si individua all'interno dell'Ordine la seguente Famiglia Professionale: Amministrativo Contabile.

I compiti assegnati rientrano nelle fattispecie del previgente CCNL 2019-2021 non disapplicato.

Il giorno 26 maggio 2025, alle ore 15.45, presso l'Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti e Conservatori della provincia di Verona riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

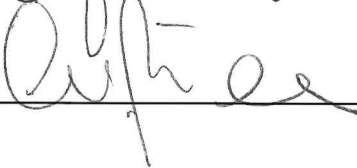
- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Presidente Arch. Matteo Faustini



---


Segretario Arch. Chiara Tenca



---

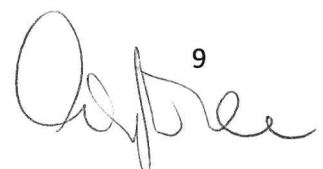
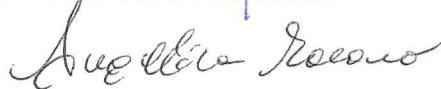
- Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti:

Marco Benini CONFISAL UNSA Ordini Professionali



---

Alla presenza delle RSU Aziendali.



9

*Spina*

*Spina*

*Spina*

*Spina*