FONDO RISORSE DECENTRATE 2026

Il giorno 22/06/2026 presso la sede dell'Ordine degli Architetti P.P.C. di Genova, si sono incontrati

- l'Ordine degli Architetti P.P.C. di Genova, in persona del Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Arch. Francesca Salvarani,
- per le dipendenti dell'Ordine, la dott.ssa Monica del Portillo Barbero in qualità di responsabile dell'Ente e la Sig.ra Galotto Laura, in qualità di rappresentante delle lavoratrici e della Segreteria comprensoriale della F.P. C.G.LL. cosi come previsto dall'art. 76 per la Costituzione Fondo decentrate, assistita dalla Sig.ra Beatrice Nucera

PREMESSE

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	NUMERO UNITA'
DIRIGENTE	0
C	2
B	2
A	0

Al 1° gennaio 2026 il personale in servizio risulta così composto ed inquadrato:

C5 Del Portillo Barbero Monica

C1 Galotto Laura

B3 Gottshall Elsje, Sandionigi Simona

PARTE NORMATIVA

ART. 1- ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

1.1. Orario di servizio

È distribuito su 5 giorni settimanali: lunedì, martedì, giovedì con presenza effettiva dalle 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 17.00, mercoledì dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 19.00, venerdì dalle ore 9.00 alle ore 15.00. L'orario di servizio

potrà mutare quanto ai giorni della settimana nel caso di variazione occasionale o stabile del giorno di Consiglio.

1.2. Orario di lavoro

È fissato in 36 ore settimanali ed articolato come sopra riportato.
La pausa pranzo è fissata in un intervallo di tempo di 60 minuti tra le ore 13.00 e le 14.00 per tutte le dipendenti.

1.3. **Permessi orari a recupero** (Art. 24 C.C.N.L. Funzioni Centrali)

Le dipendenti, a domanda, possono assentarsi dal lavoro previa trasmissione della richiesta alla Responsabile della segreteria dell'Ordine che provvederà a valutarla tenuto conto delle esigenze degli uffici. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
La fruizione del permesso, dovrà essere comunicata al Consulente del Lavoro sempre a cura del Responsabile dell'ufficio, al fine della corretta elaborazione del LUL e del cedolino paga.
Per consentire al Responsabile dell'Ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile e/o dal Presidente del Consiglio dell'Ordine.
Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile.

ART. 1.4 - SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO (Art. 86 C.C.N.L. Funzioni Centrali)

L'Ordine, in sostituzione del servizio mensa, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del valore nominale di € 10,00. Le condizioni di attribuzione del buono pasto sono quelle disciplinate all'art. 1 dell'Accordo del 24 aprile 1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto Enti pubblici non economici in relazione al rinvio contenuto nell'art. Art. 86 C.C.N.L. Funzioni Centrali 2016-2018.

ART. 2 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale possono essere previsti dall'Ordine ovvero proposte dal personale.
Sono considerate attività di formazione e di aggiornamento tutte quelle che siano ritenute indispensabili e rilevanti per adeguare le competenze del personale alle esigenze dell'organizzazione del lavoro individuate ed approvate dal Consiglio dell'Ordine anche su proposta del personale. Le attività di cui sopra sono svolte durante l'orario di servizio; le spese connesse sono a totale carico dell'Ordine.

L'Ordine riconosce nella formazione e nell'aggiornamento del personale un elemento fondamentale ed e tal fine viene stanziata annualmente una apposita somma dedicata, in misura non superiore all'1% del monte retribuzioni.

ART. 3 - UTILIZZO DEL FONDO

Cosi come stabilito dagli artt. 49 e 50 C.C.N.L. Funzioni Centrali, l'Ordine rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate. Di anno in anno, sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa le risorse corrispondenti alle indennità di amministrazione, ove previste, rispetto alla posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal servizio, anche in effetto di passaggio ad altra area o alla dirigenza. Per Enti pubblici non economici si tiene conto inoltre di quanto previsto dall'art. 51, comma 1, e dall'art. *52,* comma 2, C.C.N.L. Funzioni Centrali.
Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi: premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa; premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale; indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità; indennità correlate

allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale; incentivi alla mobilità territoriale; misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 55, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità.

PARTE ECONOMICA

ART. 1 - INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL FONDO RISORSE DECENTRATE 2026

Premesso che in riferimento a quanto stabilito dal Titolo II, del C.C.N.L. Funzioni Centrali 09 maggio 2022, relativo alle relazioni sindacali l'Ordine degli Architetti ha disciplinato il finanziamento del trattamento accessorio mediante la costituzione del fondo in applicazione all'art. 49 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 09 maggio 2022.

In mancanza di un fondo consolidato per gli anni pregressi, lo si costituisce secondo i parametri che verranno di seguito precisati:

- Indennità di ente: € 8.079,36, già inclusi **nello stipendio lordo** base, come previsto da accordo integrativo definito con delibera n.152/2016;
- Produttività collettiva determinata sulla base del sistema di valutazione delle Performance introdotto nel corso del 2021 sia per quanto concerne il sistema di valutazione oggettivo che soggettivo: € 18.334,92;
- Compensi per lavoro straordinario € 4.000,00 riportato alla voce **stipendio lordo** base per semplificazione contabile;
- art. 32 comma 1 del C.C.N.L. Funzioni Centrali, che prevede un incremento, dello 1,28% del monte salari al 31 dicembre 2025 per gli anni pregressi a partire dall'anno 2015 par a 1.996,38€;
- Fondo Progressioni Economiche: € 5.872,00

Pertanto, la somma finale complessiva lorda per l'anno 2026 risulta essere pari a

€ 8.079,36+
€ 4.000,00+
€ 18.334,92+
€ 5.872,00+

	€	1.996,38=

Totale	€	38.282,66

Tenuto conto di quanto sopra, la somma da inserire nel fondo è pari ad € **38.282,66**.
Ciò premesso, le parti concordano di incrementare delle suddette somme il trattamento accessorio per il personale dipendente.
Le predette somme sono meglio specificate come segue.

- **Indennità di Ente** € 8.079,36 così suddivisa:

1 posizione Direttore	= 182,58x1x13 =	€ 2.373,54
1 posizione C1	= 182,58x1x13 =	€ 2.373,54
2 posizioni B 3	= 154,14X2X13 =	€ 4.007,64
Totale		€ 8.079,36

- **Produttività collettiva e performance individuale** € 20.331,30 (18.334,92+1.996,38)

Gli importi di cui al punto B) saranno corrisposti con le seguenti modalità: a luglio 2026 sarà versato un acconto forfetario in base all'andamento provvisorio della performance sulla base del punteggio stimato dal valutatore; a gennaio 2027 verrà versato il saldo, a conclusione del processo di verifica dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi come meglio di seguito precisati. Il punteggio ottenuto dal dipendente a seguito di valutazione delle performance terrà ulteriormente conto di una percentuale calcolata prendendo in considerazione l'anzianità di servizio e il livello d'inquadramento.
Gli importi di cui al punto B), così quantificati, saranno suddivisi come segue:- Posizione Economica B3 relativa alla Sig.ra Gottschall = € 3.925,97;- Posizione Economica C1 relativa alle Sig.re Galotto pari ad € 4.135,39 e Posizione Economica B3 relativa alla Sig.ra Sandionigi pari ad € 3.925,97; - Posizione Economica Direttore Del Portillo Monica = € 8.343,97.

ART. 6 - OBIETTIVI E PERFORMANCE COLLETTIVI ED INDIVIDUALI

Al personale dipendente è riconosciuto a fronte del conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ordine il contributo economico come sopra quantificato.

La determinazione dell'importo collettivamente ed individualmente spettante a titolo di premio incentivante la produttività e redditività collettiva ed individuale è strettamente correlata al mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione ed all'efficienza del lavoro nonché al raggiungimento degli obiettivi.

L'importo sarà ripartito per tutti i dipendenti in base ai livelli retributivi (area di appartenenza), all'anzianità di servizio e alle percentuali di conseguimento degli obiettivi.

Tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'Ordine, del numero dei professionisti iscritti e delle mansioni varie ed eterogenee affidate al personale dipendente, si ritiene di subordinare l'erogazione della produttività collettiva, in via generale, all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni, con particolare riguardo ai tempi di svolgimento delle attività, con particolare attenzione alle necessità dell'utenza mediante il miglioramento qualitativo dei servizi.

L'erogazione e la quantificazione della retribuzione variabile dei dipendenti sarà legata al raggiungimento delle performance collettive e individuali fissate annualmente di concerto dal Consiglio dell'Ordine e dalla Responsabile dell'Ente sulla base del sistema di valutazione delle performance in cui sono indicati gli obiettivi collettivi e quelli individuali stimati con l'ausilio delle schede di valutazione.

Gli obiettivi saranno comunicati alle dipendenti in via generale entro il 31 dicembre di ogni anno e saranno efficaci per l'anno successivo.

Si terrà altresì conto delle giornate di effettiva presenza al lavoro del personale dipendente, con erogazione adeguatamente riproporzionata in caso di assenza. In relazione a ciò, l'importo del compenso incentivante la produttività individuale sarà proporzionalmente ridotto se il dipendente non raggiungerà le 200 giornate annue lavorate a seguito di assenze per eventi di malattia, aspettative ed assenze non retribuite in genere. Al verificarsi della circostanza di cui sopra, l'importo del premio sarà riproporzionato in funzione del minor numero di giornate di lavoro svolte rispetto alle giornate teoricamente lavorabili nell'anno.

I compensi destinati ad incentivare la produttività individuale possono essere corrisposti solo a conclusione del processo di misurazione e valutazione della stessa. Non è consentita

l'attribuzione dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Il contratto integrativo precedente viene risolto consensualmente e viene concordemente integralmente sostituito dal presente. Il presente accordo troverà applicazione per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2026 ed avrà durata fino al 31.12.2026 data in cui cesserà automaticamente senza necessità di comunicazioni *inter partes* e non si intenderà automaticamente rinnovato, salvo diverso accordo delle parti e salvo che l'eventuale rinnovo del C.C.N.L. vada a modificare i parametri di calcolo del Fondo Incentivante.

Nota a verbale

Il presente accordo stipulato tra le parti sarà presentato alla ratifica del Consiglio dell'Ordine. Copia della delibera sarà consegnata alle parti firmatarie del presente accordo.

Genova, il 22/06/ 2026

Arch. Francesca Salvarani n.q.

.....

Dott.sa Monica del Portillo Barbero anche n.q.

.....

Sig.ra Laura Galotto RSU

.....

Signora Beatrice Nucera per C.G.I.L. Funzione Pubblica

.....