

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2025**

## **ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI DI AREZZO**

Arezzo, 9 luglio 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 temperamento 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.

## SEZIONE NORMATIVA

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

Il presente CCNL di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della Provincia di Arezzo 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. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 2022-2024 la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.

### **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 27 gennaio 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	x
Assistenti	1
Funzionari	1
Elevate Professionalità	x

### **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.

### **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.

Come deliberato dal Consiglio Direttivo nella riunione del 17 gennaio 2008, la distribuzione dell'orario di lavoro si articola su sei giornate lavorative.

ORARIO DI SERVIZIO Lun – Ven dalle 8,00 alle 13,30 – mercoledì pomeriggio dalle 14,30 alle 19,00 e il sabato mattina dalle 8,00 alle 12,00. Nei mesi di luglio ed agosto la Segreteria resterà chiusa il sabato (il personale usufruirà delle ferie per le giornate di sabato chiuse).

Nel presente contratto viene confermata l'articolazione come da delibera precedente, in aggiunta si stabilisce che eventuali chiusure straordinarie potranno essere concordate tra le parti dando un'adeguata informativa agli Iscritti, tramite mail massive o informative nel sito istituzionale; in queste giornate il personale usufruirà delle ferie maturate.

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 60 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.

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)**

Il Consiglio con delibera di Consiglio del 16 aprile 2008 ha riconosciuto un buono pasto ai dipendenti di € 10,00, che viene confermato nel presente contratto.

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 – progressioni economiche e progressioni tra le Aree (artt. 16 - 19 CCNL)**

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 CCNL 9 maggio 2022.

**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

La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore dell'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata

annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità - e nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale"/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) 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:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

2) esperienza professionale maturata, da valutare in ambito di Consiglio;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 31 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL 9 maggio 2022;

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), può anche essere

differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 5, del CCNL 9 maggio 2022.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del **30 giugno 2026**, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella 3 di corrispondenza del CCNL 2019-2021.

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

<b>Progressione di area</b>	<b>Requisiti</b>
Da Area degli <b>Operatori</b> ad Area degli <b>Assistenti</b>	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 <b>Assistenti</b> ad Area dei <b>Funzionari</b>	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;

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma precedente, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%: l'esperienza maturata nell'area di provenienza; il titolo di studio; le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni interne in fase di prima applicazione sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) da calcolarsi in misura pari al 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

#### **Art. 11 – 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 posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 17 CCNL , (Art. 17 comma 2 CCNL), che viene finanziata dal Fondo di Ente.

#### **Art. 12 – 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. 13 – 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. 14 – 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.

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

### **Art. 15 – 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:

- polizze sanitarie in favore dei dipendenti;
- buoni spesa.

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 2025), nonché, per la parte non coperta, tramite utilizzo del fondo risorse decentrate.

L'importo per il Welfare integrativo per l'anno 2025 è quantificato in euro 1440,00. Di questi euro 1.180,00 (pari all'1% della somma di euro 118.000,00 corrispondenti allo stanziamento

del bilancio preventivo 2025 sono a carico dell'Ente mentre le restanti 260 euro saranno a carico del fondo.

#### **Art. 16 – 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.

L'Ordine ha adottato, con delibera di Consiglio N. 18 del 6 marzo 2024 il Codice di Comportamento dei dipendenti e collaboratori ordinistici, ai sensi della Legge 29 giugno 2022, e del DPR 13 giugno 2023 n. 79.

#### **Art. 17 – disposizioni finali**

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

Il presente CCI 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 CCI.

### **SEZIONE ECONOMICA anno 2025**

#### **Art. 18 – 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 20.937,70, di cui euro 18.554,13 parte stabile ed euro 2.383,57 parte variabile.

L'allegato A) riporta la quantificazione del Fondo risorse con i relativi riferimenti normativi.

#### **Art. 19 – 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 € 9.744,80 per i Differenziali Stipendiali in godimento, pertanto, la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 11.192,90.

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:

a) quota di risorse da destinare alle progressioni economiche (differenziali stipendiali) attribuibili per Area: totale € 0;

b) differenziali stipendiali attualmente in erogazione: € 9.744,80;

c) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL previgente – Area Assistenti – (Indennità di specifiche responsabilità): € 1.000,00;

d) Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti al funzionario: € 1.500,00 (vedi Art. 22 del presente contratto );

e) trattamenti economici che rientrano nella quota della performance ex art 33 CCNL 2022-2024 attività di Front Office e Servizi Online Enpam: € 2.094,35 (da finanziare con una quota non superiore al 30% delle risorse pervenute come contributo Enpam per attività di Front Office e Servizi Online, ex CCNL 2018 art. 76 comma 4 lettera a che fa riferimento all' Art. 43 comma 3 e 4 della L. 449/97;

f) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 17 CCNL (Posizioni organizzative e professionali) 0;

g) Trattamento Economico di Professionalità (TEP): € 6.336,00 (vedi art. 23 del presente contratto integrativo) ;

h) quota di welfare integrativo: € 260,00 (quota eccedente l'1% delle spese per il personale dipendente iscritte nel bilancio preventivo 2025 come stabilito dall' Art. 27 comma 2 CCNL Enti pubblici non economici sottoscritto il 14 febbraio 2001 vedi art. 15 del presente contratto integrativo).

La somma di euro 2,55 del fondo resta a disposizione.

L'allegato B) riporta la tabella dell'utilizzo del fondo risorse decentrate come sopra descritto.

## **Art. 20 – famiglia professionale e progressioni**

Il nuovo sistema di classificazione del personale così come introdotto dall'art. 13 del CCNL 2019-2021 stabilisce quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli operatori;

Area degli assistenti;

Area dei funzionari;

Area delle elevate professionalità.

Con relativa tabella 3 del medesimo contratto che stabilisce i requisiti richiesti per ogni singola area.

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

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli <b>Operatori</b> ad Area degli <b>Assistenti</b>	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 <b>Assistenti</b> ad Area dei <b>Funzionari</b>	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;

Per quanto riguarda le progressioni si rimanda a quanto già stabilito all'articolo 10 del presente contratto.

**Art. 21 – indennità particolari compiti – Assistenti (art. 54 CCNL 2019-2021)**

Al personale addetto alla Formazione ed alla Segreteria di Presidenza, in ragione dei particolari compiti attribuiti, spetta un'indennità pari ad euro 83,33 mensili lorde per 12 mensilità (tot. € 1.000).

**Art. 22 – Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti**

Viene riconosciuta al funzionario un'indennità di funzione dell'importo di € 1500,00 in ragione dei particolari compiti attribuiti di seguito elencati, revocabile se tali attività non vengano più espletate:

- Responsabile RASA ai sensi della Legge n. 221/2012;

- Referente piattaforma interoperabilità – progetto Fnomceo;
- RUP e punto ordinante per acquisti su piattaforma MEPA;
- RUP e responsabile esecuzione contratti piattaforma PCP ANAC;
- Predisposizione contratti con collaboratori esterni;
- Predisposizione bilanci preventivi e consuntivi con relazioni e documenti correlati;
- Partecipazioni alle riunioni trimestrali dell'Organo di Revisione, con predisposizione verbali e documentazione contabile richiesta;
- gestione della cassa per i diritti di segreteria;
- contabilità e pratiche del lavoro;
- predisposizione mandati e reversali;
- predisposizione modello dichiarazione dei redditi dell'Ente;
- adempimenti relativi alla Piattaforma del Mef (Stock del Debito);
- adempimenti relativi SICO (Conto Annuale),
- piano Triennale del fabbisogno del Personale.
- gestione presenze/assenze del personale;

### **Art. 23 – trattamento economico di professionalità (TEP)**

Si istituisce, a favore del personale delle Aree Operatori, Assistenti e Funzionari, con almeno **2 anni** di servizio nel livello di appartenenza, un Trattamento Economico di Professionalità (TEP), agganciato ai livelli economici di appartenenza, che viene erogato per 12 mensilità e riconosciuto per le specificità delle professionalità acquisite nel tempo dai lavoratori e considerando le necessità di adattamento alle nuove tecnologie ed alla evoluzione dei protocolli e procedure lavorative.

Nell'attuale contesto organizzativo e funzionale, in cui viene richiesto un sempre maggiore impegno, un'elevata competenza, il coinvolgimento in attività che in parte rientrano nelle funzioni di competenza di figure professionali dell'area superiore, viene riconosciuto un TEP nella misura di seguito indicata:

<b><u>Trattamento Economico di Professionalità</u></b>	
Funzionario	€ 278,00 per dodici mensilità
Assistente	€ 250,00 per dodici mensilità

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari a **€ 6.336,00**.

Allegati:

Allegato A Quantificazione Fondo risorse decentrate e riferimenti normativi (ex EPnE)

Allegato B Tabella distribuzione fondo risorse decentrate.

Allegato C Distribuzione compiti personale di segreteria Omceo Arezzo

Il giorno 9 luglio 2025 alle ore 16,00, in modalità da remoto, tramite piattaforma CiscoWebex si sono riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello per la sottoscrizione della presente intesa:

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Dott. Lorenzo Droandi – Presidente Omceo Arezzo

Dott. Giovanni Caruso – Consigliere Presidente CAM Arezzo

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

Dott.ssa Erica Cettul - CONFISAL UNSA Ordini Professionali

Alla presenza dei dipendenti dell'Ordine Dott.ssa Bonet Michela e Dott. Ciciliani Alessio.