

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI PORDENONE

ANNI 2025-2027 per la parte giuridica

ANNO 2025 per la parte economica

In data 16.12.2025 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Pordenone

- la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Pordenone, Ing. BOZZETTO VITTORIO
- la delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine, nella persona del Sig. SINDONI ANTONIO della CISL FP Friuli Venezia Giulia per dare corso alla contrattazione integrativa dell'ENTE.

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 sui rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e degli iscritti 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 comparto Funzioni Centrali in vigore dal 27 gennaio 2025.

Il presente Contratto Integrativo di Ente si articola in due sezioni:

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

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

Premessa

Il Contratto integrativo del CCNL 2025-2027 dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Pordenone, costituisce un elemento fondamentale per accompagnare e sostenere il processo di riordino e ammodernamento dell'Amministrazione in relazione alle funzioni ed agli obiettivi.

Il presente contratto integrativo è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia / efficienza dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, favorendo il processo di valorizzazione delle risorse umane attraverso l'attività di formazione e una mirata erogazione delle forme di incentivazione. Il presente Contratto Integrativo Collettivo di Ente tiene conto, integra e sostituisce tutto quanto previsto per i trattamenti accessori del personale dipendente relativo al CCNL Funzioni Centrali.

Considerato che:

- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, delinea chiaramente ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che, per quanto riguarda gli Ordini e i Collegi Professionali

avviene a livello di singola struttura territoriale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa;

- la contrattazione nazionale demanda alle parti (Amministrazione ed OO.SS.) la quantificazione del fondo stesso e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo riservando alle stesse un ruolo propositivo ed un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti;
- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 2006-2009, biennio economico 2006-2007; entrato in vigore il 01 ottobre 2007, modifica il sistema di relazioni sindacali e l'ordinamento professionale del personale dipendente. Tali principi sono stati ripresi e confermati, oltretutto ampliati dal CCNL delle Funzioni Centrali 2019-2021, che ha accorpato in un unico Comparto di trattazione i Ministeri, gli Enti Pubblici non Economici e le Agenzie Fiscali, lasciando la quota di autonomia contrattuale dei singoli componenti del nuovo Comparto alla contrattazione decentrata;
- la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento delle esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza tenendo conto delle specificità del settore entro il quale operano i singoli Enti.

Atteso inoltre che:

- le parti contrattuali ritengono che il fondo per i trattamenti accessori assuma particolare valenza;
- la nuova impalcatura contrattuale consente di adeguare i dispositivi contrattuali cui al CCNL EPNE 1998-2001 e del CCNL 2006-2009 alle specificità di ogni singolo Ente e di costruire quindi un contratto integrativo con valenza annuale, che entri anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro funzionali agli interessi dell'utenza;
- le parti convengono sulla necessità di dar corso ad un processo di adeguamento ed aggiornamento dei servizi, che coinvolga e responsabilizzi ulteriormente il Personale dipendente. A tal fine, verrà adeguatamente utilizzata la normativa introdotta dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e confermato dal CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025 in tema di definizione degli inquadramenti del personale, progressioni fra le aree e individuazioni di posizioni di particolare rilevanza.

Tutto ciò premesso e considerato le parti concordano quanto segue:

PARTE GIURIDICO – NORMATIVA

Art. 1

Campo di applicazione efficacia e durata

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Pordenone con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in forza alla data di sottoscrizione.

Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2025 - 31 dicembre 2027, per la parte normativa ed è valido dal 01 gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025, per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Per quanto non previsto dal presente contratto le parti dichiarano di far riferimento ai contratti integrativi precedentemente siglati e al CCNL Funzioni Centrali.

Art. 2
Classificazione del personale

I livelli di inquadramento riportati in tabella corrispondono alla nuova scala classificatoria introdotta dal C.C.N.L. 9 maggio 2022. Il nuovo sistema di inquadramento è articolato in 3 aree. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 9 maggio 2022 è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data. La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2025 risulta così costituita:

Area	Ex Livello economico/ unità in forza				
Operatori	0	A2/0	A3/0		
Assistenti (Ex Area B)	B1/0	B2/0	B3/0		
Funzionari (Ex Area C)	C1/2	C2/0	C3/0	C4/0	C5/0
Elevate Professionalità	0	0	0	0	0

A seguito della nuova classificazione prevista dal CCNL vigente la nuova classificazione è così evidenziata:

Area Operatori: 0 dipendenti

Area Assistenti: 0 dipendenti

Area Funzionari: 2 dipendenti

Area elevate professionalità: 0

Le parti si danno atto che la nuova dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Il raggiungimento di standard di professionalità conseguiti attraverso l'esperienza maturata e gli strumenti formativi, esterni ed interni attivati dall'Ordine, sarà considerato titolo utile a tutti gli effetti per l'attribuzione dei differenziali successivi a quelli in godimento, secondo i criteri preventivamente concordati tra le parti.

Art. 3
Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

Gli sviluppi economici all'interno delle aree vengono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 16 del CCNL in vigore, con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dal contratto stesso.

I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione:

- Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;
- Titoli culturali e professionali;
- Specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito.

All'interno delle Aree non ci sono più le fasce economiche, ma ogni anno la contrattazione integrativa destina risorse dai Fondi Risorse Decentrate per l'acquisizione di "Differenziali Stipendiali" dai seguenti valori:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari	Euro 2.250,00	5
Assistenti	Euro 1.250,00	3
Operatori	Euro 800,00	3

I nuovi Differenziali Stipendiali vengono attribuiti sulla base delle seguenti procedure e requisiti di partecipazione:

- requisito partecipazione – 3 anni dall'ultima progressione economica;
- criteri di valutazione – 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguire 2) esperienza professionale maturata; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa;

- punteggi – Non meno del 40% su valutazione; non più del 40% su esperienza; restante su ulteriore/i criteri;
- correttivo di salvaguardia – maggiorazione del 3% del punteggio individuale per chi non ha ottenuto progressioni economiche da almeno sei anni.

Si riafferma il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza, come già sperimentato dall'entrata in vigore del precedente ordinamento professionale.

Il raggiungimento di standard di professionalità conseguito attraverso gli strumenti formativi, esterni ed interni attivati dall'Ordine, sarà considerato titolo valido a tutti gli effetti per l'attribuzione della posizione economica successiva a quella in godimento.

Si concorda che le progressioni economiche avverranno, a norma del CCNL 2019-2021, alla data del 01 gennaio di ogni anno, qualora sottoscritte negli accordi integrativi.

Per la completa attuazione del presente accordo, in caso di progressioni economiche o economico-giuridiche, l'Ordine si accorderà con le OO.SS.

Art. 4

Principi e criteri generali per la progressione tra le aree

Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite.

Art. 5

Posizioni organizzative

(Art. 17 CCNL Funzioni Centrali)

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e criteri indicati dall'art. 17 del CCNL 2022-2024, che viene finanziata dal Fondo stesso.

Il Consiglio provvederà, sentito il personale e le OO.SS, a definire con apposito ordine di servizio le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale dell'Ordine e l'attribuzione di compiti ed obiettivi specifici a ciascun dipendente, evidenziando i criteri seguiti dell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione dei carichi di lavoro, in ossequio a quanto normato, nei tempi e nei modi, dal CCNL in essere del comparto di riferimento.

Gli incarichi sono conferiti dal Consiglio dell'Ordine con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche dell'incarico.

Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa;
- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni della famiglia professionale di appartenenza.

La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

Art. 6

Orario di lavoro / lavoro agile

L'orario di lavoro, per i rapporti a tempo pieno, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi.

L'articolazione dell'orario di lavoro dal giorno 01.01.2025 per il personale attualmente in forza sarà seguente:

Giornate lavorative	Tempo Pieno (36 ore)	Tempo Parziale (24 ore)
Lunedì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30-12.30
Martedì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	14.00-18.00
Mercoledì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30-12.30
Giovedì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30-12.30 / 14.00-18.00
Venerdì	9.00-13.00	9.00-13.00

Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione, concordata preventivamente con l'Amministrazione, di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera. Al momento attuale il periodo di flessibilità previsto ammonta a 120 minuti in entrata e in uscita;
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione clinica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- c) orario multi periodale: consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
- d) lavoro agile (smart working): è una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di migliorare il servizio pubblico e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori con le precisazioni di cui al Capo I del Titolo V del CCNL 9 maggio 2022. L'amministrazione, previo confronto con le OO.SS., individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui sopra, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 7

Straordinari e banca ore

Al fine di soddisfare le esigenze di servizio vengono fissate in n. 200 ore annue pro-capite di lavoro straordinario previa autorizzazione del Presidente dell'Ordine o suo delegato. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

In alternativa alla corresponsione economica il dipendente può richiedere il recupero delle ore prestate entro l'anno successivo a quello di maturazione, con il meccanismo della banca

ore come previsto dell'Art. 27 del Ccnl previgente del 12 febbraio 2018: la concessione dei recuperi è subordinata alle esigenze di servizio.

Art. 8

Buoni Pasto

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 86 Ccnl Funzioni Centrali previgente del 12 febbraio 2018, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto elettronici del valore normale di Euro 8,00.

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, in quanto è intervallato da mezzora di pausa pranzo e presso la sede. Qualora non si effettui la pausa pranzo non matura il buono pasto.

Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la partecipazione in presenza.

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

Art. 9

Trattamento di trasferta

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 82 Ccnl Funzioni Centrali previgente del 12 febbraio 2018, le parti concordano che al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o, dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione, dei taxi;

c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;

e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto.

f) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

g) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva, da erogare esclusivamente al personale avente titolo sulla base di disposizioni di legge; tale indennità è pari a:

- 20,60 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o, per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.

Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti continuano ad avere vigenza le

disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.

Al personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

Nel caso in cui il dipendente fruisca di uno dei rimborsi di cui al comma 1, lettere c), d), e), f), spetta l'indennità di cui al medesimo comma 1, lettera h), primo alinea, ridotta del 70%, nei casi ivi previsti. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione.

Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

Le amministrazioni stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

PARTE ECONOMICA

COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ORDINE INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI PORDENONE

Art. 10

Fondo risorse decentrate anno 2025

Il Fondo Unico per i Trattamenti Accessori ex art. 31 CCNL EPNE 1998/2001 come integrato dall'articolo 25 CCNL EPNE 2002-2005 e dall'art. 36 comma 1 del CCNL 2006-2009 e come ulteriormente innovato dagli artt. 49 (che definisce la costituzione del Fondo Risorse Decentrate) e 50 (che stabilisce il suo utilizzo) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, per l'anno 2025 è costituito come da seguente prospetto:

Storicizzazione quote congelate. Riepilogo somme voci fisse e non variabili in quanto calcolate per la costituzione del Fondo iniziale.	€ 12.100,00 (di cui per prestaz. straord. € 3.600,00- Art. 7 presente accordo integrativo / di cui indennità di Ente € 2.921,16)
Incremento per attività RPCT	€ 3.300,00
Incremento per attività di gestione economico-finanziaria	€ 1.200,00
Incremento 0,81% monte salari 2018 (art. 49 CCNL 26.07.2022)	€ 385,92
TOTALE FONDO AL 31/12/2025	€ 16.985,92

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2025 è concordato tra le parti per un valore pari ad Euro 16.985,92# e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2025

ART. 11

Sistema indennitario posizioni organizzative

Al personale Responsabile della Prevenzione della Trasparenza e Corruzione (RPTC), in ragione dei particolari compiti attribuiti, è conferita una indennità economica omnicomprensiva pari ad € 3.300,00 annue lorde da erogare insieme alla liquidazione annuale del Fondo di Ente.

ART. 12

Utilizzo del Fondo 2025

Le parti convengono di utilizzare nell'anno 2025 le risorse del fondo unico di Ente per i trattamenti accessori cui al precedente art. 9, nel modo seguente:

1. Per Indennità di Ente ai sensi dell'art. 26 CCNL 2002-2005, per le quote a carico del fondo verrà erogato il seguente importo nell'anno 2025:

Area C : Euro 2.921,16;

2. Per la corresponsione di compensi per eventuale lavoro straordinario.
3. Per eventuali Progressioni economiche.
4. Trattamenti economici riconosciuti ai dipendenti che richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità:

4.1 Attività RPCT Euro 3.300,00

4.2 Attività di gestione economico finanziaria Euro 1.200,00

5. Liquidazione Compenso incentivante legato alla produttività ed al raggiungimento degli obiettivi, per l'anno 2025 viene quantificato in Euro 5.600,00.

L'esito favorevole delle verifiche comporterà l'erogazione di una somma a titolo di saldo per l'anno 2025, pari al 100% del Compenso incentivante legato alla produttività prevista per la qualità e quantità degli obiettivi raggiunti.

Ove gli obiettivi siano conseguiti solo in parte, il Consiglio potrà corrispondere, con motivata delibera e solo dopo il confronto con le OO.SS., un saldo ridotto proporzionale ai risultati conseguiti.

Il compenso incentivante è legato al raggiungimento di determinati obiettivi ed a verifiche periodiche dei risultati.

L'accesso alla parte incentivante del Fondo sia generale che individuale, sarà condizionato al rispetto da parte del personale dipendente dell'orario di lavoro unitamente alla mancata irrogazione da parte dell'ente di provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di competenza. Nel caso in cui gli obiettivi individuali non vengano raggiunti, l'importo non conseguito dal singolo lavoratore andrà ad incrementare il sistema di Produttività medesimo.

La quota rimanente viene interamente destinata al Fondo e somministrata al momento del saldo entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza, ai dipendenti che ne avranno diritto, esaurendola completamente a prescindere dal numero dei dipendenti in organico.

Qualora nessun dipendente ne avesse diritto, la quota di produttività non erogata andrà ad incrementare la voce di cui al Fondo previsto per l'anno successivo.

La ripartizione dell'importo sarà autorizzata con apposita delibera del Consiglio.

La realizzazione dei progetti/obiettivi è coordinata e monitorata dal Consiglio e si concluderà con una relazione finale e la conseguente erogazione dei compensi previsti. Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti, secondo le finalità, le priorità e i programmi deliberati dal Consiglio dell'Ordine, comunicati formalmente e preventivamente al personale. Esso è erogato in base alle valutazioni effettuate annualmente dal Consiglio (Presidente o suo delegato).

Per l'anno 2025 il sistema di valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale, i criteri di erogazione nonché gli obiettivi specifici da raggiungere entro il 31 dicembre 2025 sono quelli riportati nell'allegato A del presente accordo.

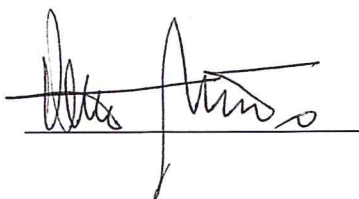
Letto, confermato e sottoscritto in Pordenone il 16.12.2025

Per la delegazione del Consiglio dell'Ordine

Per la delegazione sindacale

Il Presidente

Ing. BOZZETTO VITTORIO



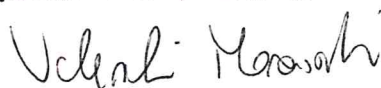
Per la CISL FP FVG

Sig. Sindoni Antonio



RSO

VALENTINA MORASSUTTI



ALLEGATO A
SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
CRITERI DI VALUTAZIONE E DI EROGAZIONE
DELLE RISORSE ECONOMICHE PER GLI OBIETTIVI DI ENTE

Il sistema ha la finalità di valutare le produttività del dipendente, che si concretizza nel comportamento organizzativo e nell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e dei compiti assegnati.

Tutte le dimensioni di comportamento organizzativo, indicate dai parametri del sistema, sono oggetto di valutazione solo ed unicamente in riferimento alla produttività dimostrata nell'anno di riferimento e in relazione alle mansioni di competenza.

La valutazione rimane però fondamentalmente legata alle finalità e agli obiettivi dell'Ente, in riferimento ai quali viene valutata la prestazione resa dai dipendenti. Avranno rilevanza di massima nella valutazione per l'attribuzione del premio individuale di produttività per l'anno 2025 i seguenti obiettivi:

1. produttività e miglioramento delle performances dell'Ordine degli ingegneri della Provincia di Pordenone;
2. adempimenti e monitoraggio relativi all'obbligo dell'aggiornamento professionale continuo;
3. supporto all'attività del Consiglio di Disciplina;
4. gestione di formazione a distanza in ambiente definito;
5. supporto all'organizzazione degli eventi formativi realizzati dall'Ordine della Provincia di Pordenone;
6. supporto per l'attivazione dei "Servizi per gli iscritti a sostegno dell'attività professionale";
7. gestione della newsletter dell'Ente;
8. gestione sito web dell'Ente;
9. supporto alla realizzazione degli adempimenti legati alla trasparenza e privacy;

L'applicazione di questo sistema va vista soprattutto come momento di verifica e confronto utile ad indirizzare il dipendente ad un miglioramento del proprio apporto al lavoro complessivo dell'organizzazione e la conseguente distribuzione del Fondo delle risorse decentrate ai sensi di legge.

Sono oggetto di valutazione tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato

Entro il 30 aprile di ogni anno viene definita la programmazione dell'attività dell'Ente per l'intero anno e quindi gli obiettivi da assegnare ai dipendenti.

Il Fondo delle risorse decentrate viene ripartito sulla base di una valutazione degli obiettivi stessi e delle potenzialità dei dipendenti. Il sistema di valutazione dei risultati e delle performances si basa sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, certificati dalla commissione di valutazione costituita dalle cariche pro-tempore dell'Ordine, nello specifico dal Presidente dell'Ordine, dal Consigliere Segretario e dal Tesoriere, attraverso la compilazione di schede individuali. Le valutazioni del personale avranno cadenza annuale e le relative schede verranno consegnate ad ogni dipendente contestualmente. La verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi dovrà essere sostenuta da momenti di verifica periodica da parte del Presidente del Collegio che potrà avvalersi del supporto delle altre cariche e/o Consulenti esterni, previa informativa alle OO.SS.

Entro il termine di 7 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione il dipendente, qualora ravvisi l'opportunità potrà chiedere di essere assistito dal sindacato, potrà richiedere per iscritto alla Commissione un ulteriore approfondimento dell'analisi della valutazione. Entro i successivi 7 giorni dalla proposta di revisione del giudizio, la Commissione, sentito nuovamente il lavoratore e valutati tutti i nuovi elementi proposti dal dipendente, esprime un giudizio definitivo e motivato, previa informativa sindacale.

The block contains two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive mark. The signature on the right is more complex, with multiple overlapping strokes and a long horizontal line extending to the right.

Di seguito si riportano le fasi di valutazione

1) FASE INIZIALE

L'Ente riconosce la produttività e pertanto vengono determinate, in accordo con le OO.SS. le quote del Fondo da erogare sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi e dei risultati degli obiettivi individuali assegnati:

Aree di valutazione	quota del fondo produttività collegata
Area dei risultati	60%
Area dei comportamenti organizzativi	40%

2) FASE FINALE

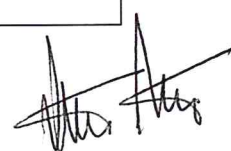
Il Fondo, che è stato ripartito tra le Aree sopraindicate, viene erogato nel modo seguente:

AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Fattori di Valutazione dei comportamenti organizzativi (INCIDENZA DEL 40%)

Tabella per la valutazione dei comportamenti organizzativi:

	CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTI
1	Organizzazione: capacità di organizzare il proprio lavoro in modo da raggiungere i risultati attesi, gestendo priorità e tempistiche anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate	Da 1 a 5
2	Disponibilità: capacità di svolgere oltre i propri compiti di routine anche nuove e differenti mansioni ove richiesto, con tempi di reazione adeguati all'obiettivo da raggiungere	Da 1 a 5
3	Cortesia: capacità di gestione positiva delle relazioni. Comprende la comunicazione non verbale (gesti, comportamenti e toni di voce adeguati al contesto) Attenzione alle esigenze degli utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente attitudine	Da 1 a 5
4	Precisione: capacità di svolgere le proprie mansioni con precisione, ponendo attenzione alla qualità del lavoro con produzione di documenti senza errori di battitura o sviste, e conseguente necessità di rettifica e/o ultimazione da parte di altri soggetti	Da 1 a 5
5	Responsabilità: capacità di perseguire consapevolmente un approccio professionale alle relazioni col pubblico interno ed esterno, con particolare attenzione alle attività assegnate, alle scadenze, alle procedure, al rispetto delle normative e al raggiungimento degli obiettivi	Da 1 a 5
6	Innovazione: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse	Da 1 a 5
7	Autonomia: capacità di risolvere autonomamente imprevisti e problematiche di competenza, riferendo al responsabile superiore le soluzioni trovate.	Da 1 a 5
8	Esperienza: acquisizione di conoscenze giuridiche e/o tecniche, di perizia professionale, di competenze più estese	Da 1 a 5



Al fine della determinazione dell'entità della retribuzione di produttività individuale è attribuito a ciascun dipendente, in proporzione all'orario di lavoro, il coefficiente individuale dato dalla somma dei punteggi di cui alla tabella sopra descritta (cd); la sommatoria dei coefficienti totali ('cd), attribuiti a ciascun dipendente, costituisce il "divisore" della risorsa finanziaria Rf disponibile. Il singolo importo per ciascun dipendente è uguale alla risorsa finanziaria disponibile, divisa per la somma dei coefficienti attribuiti e moltiplicata per il singolo coefficiente del dipendente: $Imp = (Rf/cd')cd$.

AREA DEI RISULTATI

Valutazione degli obiettivi (INCIDENZA DEL 60%)

Tabella per la valutazione del raggiungimento dei risultati individuali:

			Suddivisione Obiettivo tra le dipendenti		
	CRITERIO DI VALUTAZIONE	PESO	Tempo Pieno	Tempo Parziale	Punti
1	Supporto operativo alle attività delle commissioni / focus group / Ass.ni: Per i focus group gestione delle comunicazioni e supporto in sede in occasione delle riunioni.	10	8	2	Da 1 a 5
2	Recupero crediti: sollecito e supporto agli iscritti per il pagamento della quota annuale	10	6	4	Da 1 a 5
3	Nodo periferico Inarcassa ed assistenza agli iscritti: assistenza agli iscritti in qualità di "referenti" sul territorio per la cassa previdenziale e nello specifico attività di prima consulenza, contatto diretto con la sede centrale, eventuale supporto nell'espletamento degli adempimenti periodici.	10	9	1	Da 1 a 5
4	Tesoreria Federazione Regionale: gestione della contabilità della Federazione Regionale Ingegneri FVG, supporto al tesoriere nella predisposizione dei bilanci, gestione dei rimborsi ai consiglieri.	10	1	9	Da 1 a 5
5	Gestione comunicazioni, supporto nell'organizzazione di eventi formativi, gestione contabile Associazione	10	6	4	Da 1 a 5
		50	30	20	

Sommati i risultati delle due tabelle, Le parti concordano di erogare il premio al raggiungimento dell'obiettivo secondo i parametri di seguito indicati:

Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari al 80% spetta la quota del 100%

Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari al 60% spetta la quota del 80%

Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari al 40% spetta la quota del 60%

Raggiungimento dell'obiettivo inferiore al 40% nulla spetta