

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2026**

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

Gorizia, maggio 2026

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 CCI 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 (CCNL Funzioni Centrali 27 gennaio 2025)

Il presente CCI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Ingegneri di Gorizia 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 dal 1.1.2026 al 31.12.2028 ed economica annuale dal 1.1.2026 al 31.12.2026.

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

Art. 3 - relazioni sindacali

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, Titolo II artt. 3-4-5. Visti gli artt. 8-31 del CCNL 2022/24, la sessione negoziale annuale per la contrattazione integrativa e la definizione del fondo risorse decentrate va avviata entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. A tal fine prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione del Fondo risorse decentrate.

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	0
Funzionari	1 part time a 55,55%

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


 2

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 apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di lavoro, e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro ordinario è di **20 ore** settimanali.

La distribuzione dell'orario di lavoro si articola, di norma, su cinque giornate lavorative.

ORARIO DI SERVIZIO dell'Ordine degli Ingegneri di Gorizia è il seguente:

dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00

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.

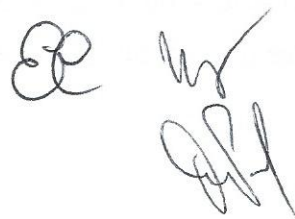
Per motivi adeguatamente documentati, si possono utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale che, ferma restando la discrezionalità dell'Ordine, può essere accolta dopo il previsto 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.

Art. 8 – lavoro straordinario

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located at the bottom right of the page.

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 – progressioni economiche (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 allegata al CCNL 9 maggio 2022. 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



4



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;

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.

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.

Il numero massimo delle progressioni attribuibili per ciascuna Area (Differenziali stipendiali) e la loro misura annua lorda prevista sono quelli indicati nella tabella 1 del CCNL 2019-2021.

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

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 CCI viene confermata la banca delle ore istituita, come stabilita dall'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali nel 2020.

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, 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 2019-2021)

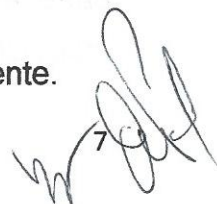
Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Capo III Rapporto di Lavoro del CCNL vigente e per quanto riguarda la "Definizione e principi generali" e "Accordo individuali" resta il riferimento agli artt. 36 e 38 del CCNL 2019-2021 non disapplicati.

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.

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



Art. 14 – 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 CCNL triennio 2019-2021.

Il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11 del CCNL triennio 2019-2021.

Art. 15 – 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 2022-2024.

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 2026

	Fondo 2026 (delibera n. 9 dd 29/01/2026) stabile 8.000+ variabile 1.249,87	9.249,87	
	Rivalutazione “una tantum” rif. anno 2025	352,69	
	Fondo 2026	9.602,56	
a)	Differenziali stipendiali attualmente in erogazione (art. 17)	1.869,45	in 13 mensilità
b)	Indennità correlata alla responsabilità (art. 19)	2.800,00	in 12 mensilità
c)	Trattamento Elevata Professionalità (art. 20)	2.600,00	in 13 mensilità
d)	Trattamenti economici correlati alla performance (art. 21)	2.333,11	a giugno e dic.

Art. 16 – 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 CCNL.

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 CCNL in vigore per la parte relativa ai Differenziali Stipendiali attualmente in godimento (come da delibera n. 9 del 29/01/2026).



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 € 23.512,80: tale importo pari a totali € 352,69, viene aggiunto al Fondo 2026 come parte variabile "una tantum" in riferimento all'anno 2025.

Il Fondo di Ente per l'anno 2026 viene quantificato in € 9.249,87 + rivalutazione € 352,69 rivalutazione, per un totale di € **9.602,56**.

Art. 17 – 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 € 1.869,45 per i Differenziali Stipendiali in godimento; pertanto, la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 7.733,11. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nell'area dei Funzionari:

- a) Differenziali stipendiali attualmente in erogazione: € 619,58 + primo differenziale stipendiale riconosciuto nel 2024 in Area Funzionari (ricodotto a part time) € **1.869,45** in 13 mensilità;
- b) Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti: € **2.800,00** in 12 mensilità;
- c) Trattamento Economico di Professionalità (TEP): € **2.600,00** in 13 mensilità;
- d) Trattamenti economici correlati alla performance: € **2.333,11** (a giugno e a dicembre a seguito di valutazione in relazione alla percentuale di raggiungimento degli stessi elencati nell'Allegato A).

Art. 18 – progressioni economiche annuali

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 indicate nell'allegato A del CCNL 2019-2021 vigente.

Art. 19 – sistema indennitario

Come da art. 17 del presente contratto, alla dipendente Area Funzionari (ex C2) relativamente alla specifica responsabilità delle funzioni amministrative di:

- gestione affari generali e istituzionali;
- supporto al RPCT e DPO dell'Ente;
- redazione dei bilanci e gestione della contabilità dell'Ente;

consultazione e operatività su programmi informatici dell'Ente e portali accessibili a mezzo di credenziali (a scopo esemplificativo e non esaustivo: ANAC; AGID; Piattaforma Crediti Commerciali; Entratel-Fisco on line; Portale del Ministero del Tesoro; SICO);



- gestione controllo e supervisione pratiche Formazione Obbligatoria e accreditamento CFP;
- gestione sito internet e newsletter dell'Ente;
- gestione incassi delle tasse annuali d'iscrizione e PagoPA;
- Responsabile Unico del Progetto (RUP) per tutti i compiti relativi alla programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti non attribuiti ad altri organi o soggetti.

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari a € 2.800,00.

Art. 20 – trattamento economico di professionalità (TEP)

Si conferma, a favore del personale dell'Area Funzionari, con almeno 3 anni di servizio nel livello di appartenenza, un Trattamento Economico di Professionalità (TEP), agganciato ai livelli economici di appartenenza, che viene erogato per 13 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:

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari a € 2.600,00

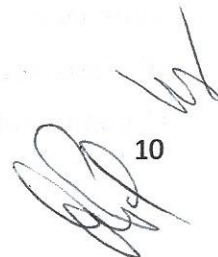
Art. 21 – trattamento economico legato alla performance

Si istituisce, a favore del personale delle Aree Assistenti e Funzionari, un trattamento legato alla performance individuale e collettiva, da erogarsi in due rate previa verifica del raggiungimento degli obiettivi. Prima rata con scadenza 30 giugno, pari al 50% dell'importo stanziato e la seconda rata a saldo, pari al 50% dell'importo stanziato, con scadenza 31 dicembre, a seguito di valutazione affidata al presidente dell'Ordine sulla base dei criteri di valutazione stabiliti nell'Allegato A.

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari a € 2.333,11.

Allegati:

- Allegato A Obiettivi per la valutazione della performance anno 2026

Il giorno 11/05/2026, alle ore 16.00, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa.

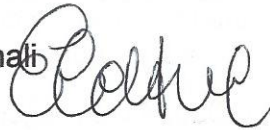
Per la parte datoriale:

Alberto Pich - Presidente dell'Ordine degli Ingegneri di Gorizia

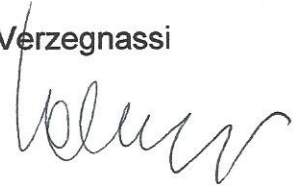


Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti:

Erica Cettul CONFISAL UNSA Ordini Professionali



Per presa visione ed approvazione il dipendente Dott.ssa Valentina Verzegnassi



ALLEGATO A

OBIETTIVI PER VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE anno 2026 (art. 17 lettera d)

OBIETTIVO	PESO
Organizzazione corsi di aggiornamento professionale ed eventi con assegnazione CFP nel numero di 5 corsi annui	20%
Gestione Nodo Inarcassa	20%
Assistenza agli incontri svolti al di fuori dell'orario di lavoro nel numero \geq di 10 nel corso dell'anno	25%
Supporto e coordinamento Consiglio dell'Ordine e di Disciplina nel numero \geq di 6 sedute	25%
Supporto Comitato GO2025 per progetto "Il fiume Isonzo e i suoi ponti"	10%

