

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER IL TRIENNIO 2024-2026 E CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024**

## **ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Gorizia, dicembre 2024

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 e di miglioramento dei servizi agli iscritti anche con riconoscimento del merito del personale dipendente nel raggiungimento degli obiettivi.

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 CCNI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Ingegneri della provincia 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 per il triennio 2024-2026 ed economica annuale, dal 1.1.2024 al 31.12.2024.

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

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

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 siglato in data 9 maggio 2022, Titolo 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 dell'Ente va inquadrata nella famiglia professionale: *Amministrazione e Gestione* (competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali e di supporto giuridico) ed è la seguente:

AREA Amministrazione e Gestione	NUMERO UNITÀ
Operatori	0
Assistenti	0
Funzionari	1 (part time 55,55%, 20 ore settimanali)
Elevate Professionalità	0

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

Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 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 20 ore settimanali.

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

La dipendente svolge i seguenti orari:

**dal lunedì al venerdì dalle ore 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, 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 – Ferie, permessi, congedi, assenze (artt. dal 23 al 30 CCNL)**

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del CCNL dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

## **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 – progressioni economiche (artt. 14 – 17 – 18 CCNL)**

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 fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Dall'entrata in vigore del CCNL ed entro il termine di cinque mesi, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'Ipotesi di contratto integrativo.

Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata

in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

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 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.

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 allegata al presente accordo.

#### **Art. 10 – posizioni organizzative (art. 15 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. 15 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

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

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

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

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

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

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

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

#### **Art. 12 – lavoro a distanza (artt. 36 – 37 – 38 – 39 – 40 – 41 CCNL)**

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V – “Lavoro a distanza” del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori siano essi assunti a tempo pieno o parziale. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico.

#### **Art. 13 – formazione (artt. 31 – 32 CCNL)**

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)**

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

In sede di prima applicazione del presente CCNL, 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.

**Art. 15 – disposizioni finali**

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

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

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

**SEZIONE ECONOMICA anno 2024**

<b>Fondo 2024 (delibera n. 4 dd 02/10/2023)</b> <b>8.000+1.249,87</b>	<b>9.249,87</b>	
Indennità di ente dal 2024 va tolta dal Fondo e rimane a carico dell'amministrazione in Trattamento economico fondamentale	€ - 973,68	
Differenziali stipendiali in godimento	€ - 619,58	
<b><u>Fondo 2024 disponibile alla contrattazione</u></b>	<b>7.656,61</b>	
<b>Quota risorse di cui all'art. 49 CCNL progressioni economiche (Tabella 1)</b>	<b>1.249,87</b>	<b>in 13 mensilità</b>
<b>Trattamento Elevata Professionalità</b>	<b>2.600,00</b>	<b>in 13 mensilità</b>
<b>Indennità correlata alla responsabilità (ingloba indennità di cassa € 56,78x 12 e ad personam € 44.88 x13)</b>	<b>1.806,74</b>	<b>in 12 mensilità</b>
<b>Trattamenti economici correlati alla performance</b>	<b>2.000,00</b>	<b>a giugno e dic</b>

#### **Art. 16 – fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL)**

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.

Il Fondo di Ente per l'anno 2024 è stato quantificato in € 9.249,87, come da delibera n. 4 del 02/10/2023, di cui € 8.000,00 per risorse stabili previste dall'articolo art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018 ed in € 1.249,87 (55,55% di € 2.250,00) per le risorse variabili previste dall'articolo 76, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018; le risorse finanziarie sono state stanziare in sede di Bilancio di previsione 2024;

visto che dal 2024 l'indennità di ente non fa parte del Fondo e rimane a carico dell'amministrazione in Trattamento economico fondamentale, il fondo viene rimodulato in € 8.276,19.

#### **Art. 17 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 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 € 619,58 per i Differenziali Stipendiali in godimento (€ 85,78 al 55,55% per 13 mensilità), pertanto **la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 7.656,61.**

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 di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle **progressioni economiche all'interno delle aree: euro 1.249,87** (55,55% di € 2.250,00 per area funzionari) lordi annui erogati in 13 mensilità (vedi Tabella 1);

b) **trattamento di Elevata Professionalità (TEP): € 2.600,00** lordi annui erogati in 13 mensilità.

c) **Indennità correlata alla responsabilità ex art. 50, comma 2, lettera d): € 1.806,74** lordi annui erogati in 12 mensilità, tale indennità ingloba l'indennità di cassa ammontante a € 681,36 (€ 56,78 x 12 mensilità) e "ad personam" ammontante a € 583,44 (€ 80,80 al 55,55% x 13 mensilità), per le attività elencate all'art. 19;

d) **Trattamenti economici correlati alla performance: € 2.000,00** lordi annui, da corrispondere in acconto nei mesi di giugno e di dicembre di ciascun anno. La verifica finale del raggiungimento degli obiettivi avverrà entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento e l'assegnazione del premio legato agli obiettivi viene corrisposto 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;

*W*

spetta un'indennità pari a € 150,56 mensili lordi per 12 mensilità.

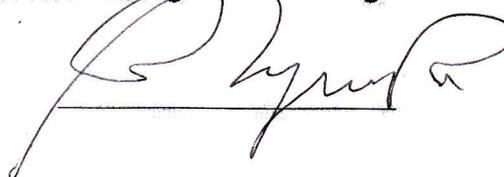
Allegati:

- Allegato A Obiettivi per la valutazione della performance anno 2024
- Tabella 1 Misure lorde e numero massimo Differenziali Stipendiali attribuibili
- Tabella 2 Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione
- Tabella 3 Requisiti progressione tra le Aree in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento Professionale
- Delibera n. 4 del 02/10/2023

La presente intesa, condivisa integralmente dalle Parti nel testo sopra esposto incluso l'ALLEGATO A, viene sottoscritta con firme disgiunte per esigenze operative.

Per la parte datoriale il Presidente dell'Ordine Ingegneri Gorizia, ing. Pietro Zandegiacomo Rizziò

In data: 23/12/2024



Il dipendente dott.ssa Valentina Verzegnassi

In data: 23/12/2024

Valentina Verzegnassi

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

in data: \_\_\_\_\_

- Paolo Cali CONFISAL UNSA Ordini Professionali \_\_\_\_\_
  
- Mafalda Fiore CONFISAL UNSA Ordini Professionali \_\_\_\_\_
  
- Erica Cettul CONFISAL UNSA Ordini Professionali \_\_\_\_\_

*2*

## ALLEGATO A

### OBIETTIVI PER VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE anno 2024 (art. 17 lettera d)

OBIETTIVO	PESO
Organizzazione corsi di aggiornamento professionale ed eventi con assegnazione CFP nel numero di 5 corsi nell'anno	10%
Gestione Nodo Inarcassa	10%
Assistenza agli incontri svolti in sede o in altri luoghi istituzionali, al di fuori dell'orario di lavoro nel numero $\geq$ di 10 nel corso dell'anno	15%
Supporto e coordinamento Consiglio dell'Ordine, Assemblea e di Disciplina nel numero $\geq$ di 6 sedute	15%
Implementazione nuovo sito istituzionale	25%
Supporto Comitato GO2025 per Mostra Ponti nel numero $\geq$ di 5 sedute e incontri istituzionali	25%



**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

**Tabella 2**  
**Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione**

Ex comparto MINISTERI	Ex comparto AGENZIE FISCALI	Ex comparto EPNE	CNEL	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
TERZA AREA - F7				AREA FUNZIONARI
TERZA AREA - F6	TERZA AREA - F6			
TERZA AREA - F5	TERZA AREA - F5	AREA C - C5	AREA C - C5	
TERZA AREA - F4	TERZA AREA - F4	AREA C - C4	AREA C - C4	
TERZA AREA - F3	TERZA AREA - F3	AREA C - C3	AREA C - C3	
TERZA AREA - F2	TERZA AREA - F2	AREA C - C2	AREA C - C2	
TERZA AREA - F1	TERZA AREA - F1	AREA C - C1	AREA C - C1	
SECONDA AREA - F6	SECONDA AREA - F6			AREA ASSISTENTI
SECONDA AREA - F5	SECONDA AREA - F5			
SECONDA AREA - F4	SECONDA AREA - F4		AREA B - B4	
SECONDA AREA - F3	SECONDA AREA - F3	AREA B - B3	AREA B - B3	
SECONDA AREA - F2	SECONDA AREA - F2	AREA B - B2	AREA B - B2	
SECONDA AREA - F1	SECONDA AREA - F1	AREA B - B1	AREA B - B1	
PRIMA AREA - F3		AREA A - A3	AREA A - A3	AREA OPERATORI
PRIMA AREA - F2	PRIMA AREA - F2	AREA A - A2	AREA A - A2	
PRIMA AREA - F1	PRIMA AREA - F1	AREA A - A1	AREA A - A1	

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

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

**Quadriennio 2022/2026 n. 12**  
**Verbale della riunione del 02/10/2023**

Il giorno 2 ottobre 2023 alle ore 18.30 presso la sede di Via Roma, 20 in Gorizia, si è riunito il Consiglio dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Gorizia, con il seguente **ordine del giorno** come da convocazione del Presidente del 26 settembre 2023 prot. n. 401/2023

... omissis ...

**4) Costituzione "Fondo risorse decentrate" – determinazioni**

... omissis ...

Sono presenti i seguenti Consiglieri

Ciot Tania	presente <input type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input checked="" type="checkbox"/>
Cocco Gianpaolo	presente <input type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input checked="" type="checkbox"/>
Dilena Michele	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input type="checkbox"/>
Fina Elisa	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input type="checkbox"/>
Landri Alberto Mario	presente <input type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input checked="" type="checkbox"/>
Pich Alberto	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input type="checkbox"/>
Proia Eleuterio	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input type="checkbox"/>
Rigonat Davide	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input type="checkbox"/>
Zandegiacomo Rizio Pietro	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>	assente G <input type="checkbox"/>

Constatato il numero legale, si dichiara aperta la seduta.

Presiede l'ing. Pietro Zandegiacomo Rizio e verbalizza l'ing. Elisa Fina.

... omissis ...

**4) Costituzione "Fondo risorse decentrate" – determinazioni**

Il Presidente ricorda che:

- il D.Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del "Fondo per le risorse decentrate", che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- la costituzione del "Fondo per le risorse decentrate" costituisce una competenza di ordine gestionale dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto concerne le relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- le risorse destinate al "Fondo risorse decentrate" ex art. 76 del CCNL del 12 febbraio 2018 sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti;
- le modalità di costituzione delle suddette risorse sono innovativamente regolate dall'articolo 49 del CCNL 09 maggio 2022, che le distingue in:
  - a) **RISORSE STABILI**, disciplinate dall'art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018
  - b) **RISORSE VARIABILI**, disciplinate dall'art. 76, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018;

PRESO ATTO che a bilancio verranno stanziare le risorse finanziarie destinate al finanziamento del salario accessorio al personale dipendente peraltro attualmente costituito da unico dipendente a part-time;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Centrali - Enti pubblici non economici;

Il Consiglio, dopo breve discussione, con votazione unanime e palese

**delibera**

Per le motivazioni riportate in premessa,

- 1) di costituire il "**Fondo risorse decentrate 2023**" in € 8.000,00 per risorse stabili previste dall'articolo art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018 mediante apposita variazione di Bilancio 2023;
- 2) di costituire il "**Fondo risorse decentrate 2024**" in € 9.249,87 di cui € 8.000,00 per risorse stabili previste dall'articolo art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018 ed in € 1.249,87 (55,55% di € 2.250,00) per le risorse variabili previste dall'articolo 76, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018; le risorse finanziarie saranno stanziare in sede di Bilancio di previsione 2024;
- 3) di dare atto che l'utilizzo delle risorse di cui al presente atto è demandato alla contrattazione decentrata integrativa;
- 4) di dare atto che la costituzione del Fondo, come operata con il presente atto, per l'anno 2024 potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative, circolari interpretative, e/ o nuove disposizioni contrattuali;
- 5) di notificare il presente atto alle OO.SS., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.lgs. 165/2001;
- 6) di approfondire nelle opportune sedi la valutazione degli obblighi pregressi dell'ente in riferimento D.Lgs. n. 165/2001 ed alla costituzione del Fondo;
- 7) di delegare il Presidente ad ogni adempimento necessario e conseguente.

... omissis ...

La seduta è tolta alle ore 20.15.

Il Segretario  
ing. Elisa Fina



Il Presidente  
ing. Pietro Zandegiacomo Rizìo

