

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

**ORDINE DEGLI INGEGNERI  
DELLA PROVINCIA DI UDINE  
VIA MONTE SAN MARCO, 56  
33100 UDINE (UD)**

Udine, 08/10 /2024

Prot. n. 2129/24

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 2019-2021 di seguito definito solo CCNL e a quelli precedenti ove applicabili.

Il presente CCNI si articola in due sezioni:

- una Sezione Normativa con validità triennale 2022-2024;
- una Sezione Economica con validità annuale 2024 rispetto a quanto maturato nel 2023.

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 Udine con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, come da norme previste.

### **Art. 2 - durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)**

Il presente contratto ha validità normativa triennale dal 1.1.2022 al 31.12.2024 ed economica annuale dal 1.1.2023 al 31.12.2023.

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 è la seguente:

AREA	NUMERO UNITÀ
Operatori	0
Assistenti	0
Funzionari	3
Elevate Professionalità	0

La dotazione organica di n. 3 Funzionari è stata autorizzata con nota del CNI ns. prot. n. 1485 del 09/09/2021. Una posizione di Funzionario è attualmente vacante. L'Ordine in

attesa di bandire il relativo concorso, per far fronte a esigenze organizzative, può avvalersi di personale somministrato.

**Il personale attualmente in servizio è composto da n. 2 Funzionari a tempo indeterminato:**

- funzionario in posizione economica C4
- funzionario in posizione economica C2

#### **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 – organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL)**

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 CCNL in vigore (*contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale.

#### **Art. 7 - 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.

In via generale, salvo eccezioni opportunamente definite e programmate, si stabilisce la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate lavorative.

L'orario di lavoro è così distribuito:

LUNEDI'- MERCOLEDI'-GIOVEDI' dalle 08.30 alle 13.00 e dalle 15.30 alle 19.00

MARTEDI' dalle ore 08.30 alle 17.00 con una pausa di almeno 30 minuti.

VENERDI' dalle ore 09.00 alle ore 13.00

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 1 ora. 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. 8 – 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 2019-2021 e CCNL 2016-2018.

#### **Art. 9 – 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.

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. 10 – buono pasto (art. 22 CCNL)**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del vigente CCNL Funzioni Centrali, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di € 7,00 ai sensi dell'art. 86 comma 2 del CCNL 2018.

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, a far data dal 01.03.2020.

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

### **Art. 11 – progressioni economiche tra le aree (artt. 17 – 18 CCNL)**

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, 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 fruita. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

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.

### **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.

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

Si garantisce pari opportunità di partecipazione agli eventi formativi per il personale. L'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento della formazione.

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

### **Art. 14 – welfare integrativo (art. 55 CCNL)**

Con il presente contratto integrativo si disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia - sussidi e rimborsi - (per es. servizi di trasporto collettivi -possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico-, prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, adesione a particolari forme di previdenza o assistenza dell'Ordine);
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

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), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio.

### **Art. 15 – 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

### **Art. 16– 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 2023**

#### **Art. 17 – 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 2023 viene quantificato in € **20.979,83**.

SOMMATORIA FONDI RISORSE ECONOMICHE	
Quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree	4.500,00 €
A. Fondo risorse decentrate parte fissa	12.437,61 €
B. Fondo risorse decentrate parte variabile	4.042,22 €
<b>TOTALE</b>	<b>20.979,83 €</b>

#### **Art. 18 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 CCNL)**

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2 bis, del decreto Legge n. 101 del 31.8.2013, convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125 – Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni – gli Ordini e Collegi Professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Infatti la norma dispone che: “Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ad eccezione dell’articolo 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, ad eccezione dell’articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica”.

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (Indennità di Ente e Differenziali Stipendiali) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Ad integrazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai trattamenti economici del personale dipendente i seguenti importi:

a) quota di risorse di cui all’art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all’interno delle aree: € 4.500,00.

b) welfare integrativo: l’ente ha determinato di erogare entro il mese di ottobre 2024, a ciascuno dei due dipendenti in pianta organica, **€200,00**, di buoni carburante o altro benefit ricompreso nella normativa welfare, da concordare. Gli importi saranno finanziati fuori fondo per effetto delle norme di settore di cui permane la vigenza.

## **Art. 19 – composizione Fondo risorse decentrate**

### **A. Fondo risorse decentrate parte fissa**

Fondo storico di partenza al 31/12/2001	10.571,17€
Incremento art. 25 comma 2 CCNL 2002/2005 15,90€ x 13 mesi x 2 dipendenti	413,40€
Incremento art. 5 CCNL 2004/2005 0,69% su salari 2003	236,05€
Incremento art. 6 CCNL 2004/2005 4,94€ x 13 mesi x 2 dipendenti	128,44€
Incremento art. 36 CCNL 2006/2009 0,16€ salari 2005	70,53€
Incremento art. 36 comma 2 CCNL 2006/2009 0,55€ salari 2005	242,45€
A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017	<b>11.662,04 €</b>



Incremento art. 76, comma 3 CCNL 2016/2018 0,49% sul monte salari 2015 a decorrere dal 01/01/2018	195,12€
Incremento art. 49, comma 3 CCNL 2019/2021 0,81% sul monte salari 2018 a decorrere dal 01/01/2021	580,45€
<b>TOTALE AL 31.12.2023</b>	<b>12.437,61 €</b>

## B. Fondo risorse decentrate parte variabile

Considerato che:

- le attività e le funzioni svolte negli ultimi anni dalla Segreteria sono notevolmente aumentate. Le numerose incombenze burocratiche e amministrative prevedono la gestione e il caricamento dati nei seguenti portali:
  - o **MEV.GOV** per il censimento delle partecipazioni pubbliche – Fabbisogno del personale – **SICO** - Conto Annuale e Relazione Illustrativa
  - o **RILEVAZIONE ISTAT 2023**
  - o **PAGOPA** e avvisi di pagamento
  - o **ANPA** per l'aggiornamento dei professionisti antincendio
  - o **ANAGRAFE TRIBUTARIA** e gestione dei professionisti
  - o **SDI** e fatturazione elettronica
  - o **MYING** e creazione delle Pec
  - o **GEDAP** e comunicazioni permessi sindacali
  - o **ANAC** emissioni CIG
  - o **ARAN** Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle P.A.
  - o **NEWSLETTER**
  - o comunicazioni **INIPEC, REGINDE, ALBOUNICO**, ecc.

Sono inoltre state organizzate e disposte le seguenti attività:

- Assistenza e segreteria al Consiglio di Disciplina Territoriale;
- Gestione corrispondenza, news, convocazioni, patrocini della FEDERAZIONE REGIONALE DEGLI ORDINI DEGLI INGEGNERI DEL FRIULI VENEZIA GIULIA;
- Adeguamento e aggiornamento della normativa sulla Privacy;
- Supporto all'aggiornamento Amministrazione Trasparente;
- Organizzazione e gestione del Premio Gubana 2023;
- Supporto alla Commissione Comunicazione per la creazione del nuovo sito web dell'Ordine;

- Supporto alla Commissione Giovani per l'acquisto di strumentazione tecnica a disposizione degli iscritti
- Supporto alla gestione e conduzione della sede e dei lavori di qualificazione.

Per tutto quanto sopra riportato e considerati gli obiettivi raggiunti, l'Ordine ha determinato l'erogazione di una quota variabile pari al 32,5% della parte fissa del Fondo risorse decentrate che anche per l'anno 2023 corrisponde ad **€ 4.042,22**.

#### **Art. 20 – ripartizione Fondo risorse decentrate**

In relazione al Fondo risorse decentrate le parti concordano quanto segue:

- Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 sarà commisurato in aumento o in diminuzione in relazione all'incremento o diminuzione del personale;
- Nell'erogazione del trattamento economico accessorio dovrà essere rispettato il principio di meritocrazia e non automaticità;
- Il Fondo non subirà alcuna decurtazione o aumento per quanto riguarda in particolare i compensi per prestazioni di lavoro straordinario che saranno erogati unitamente alle competenze retributive del mese in cui detto lavoro straordinario viene effettuato;
- Il Fondo risorse decentrate a partire dall'anno 2023 viene ripartito tra il personale nelle seguenti percentuali:
  - n°1 Funzionario con maggiore anzianità di servizio percentuale 66,66%;
  - n°1 Funzionario con minore anzianità di servizio percentuale 33,33%;
- Il Fondo risorse decentrate a partire dall'anno 2024 sarà erogato nelle seguenti misure:
  - giugno 2024: acconto del 50% della quota fissa (1/3 – 2/3);
  - luglio 2024: acconto del 50% della quota variabile (1/3 – 2/3);
  - dicembre 2024: saldo del 50% della quota fissa (1/3 – 2/3);
  - gennaio 2025: saldo del 50% della quota variabile (1/3 – 2/3);
- Le somme stanziata ma non utilizzate a partire dall'anno 2024 verranno riassegnate per le stesse finalità nell'esercizio dell'anno successivo;

## PREMIO ANNO 2023

### **1. Definizione e principi generali**

L'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine istituisce in bilancio l'entità del premio di miglioramento delle performance relativo all'annualità 2023 per il personale dipendente a tempo pieno indeterminato, finalizzato a valorizzare l'attività eccezionale svolta nel corso dell'anno, causata dall'imprevedibile carenza organica.

Rispetto al personale in forza, nel corso del 2023, precisamente dal mese di luglio al mese di ottobre 2023 si è verificata l'assenza di una unità, peraltro presente solo in via discontinua nel primo periodo del medesimo anno, il tutto ha provocato il trasferimento del carico di lavoro previsto, in capo alle risorse che residuavano presso l'Ordine.

Tale evento eccezionale è stato ulteriormente aggravato dall'incremento di nuove e imprevedibili attività, portate comunque a completamento nei termini.

Nello specifico le attività ordinarie sono state completate senza ritardo alcuno, mentre i rilasci CIG completati si sono moltiplicati rispetto all'anno precedente (61 nel 2023 rispetto ai 10 nel 2022). Allo stesso modo le mail gestite Federazione Ing. Del FVG sono incrementate notevolmente e comunque evase (436 nel 2023 rispetto a 331 nel 2022).

Si assuma inoltre che nel 2023, nonostante la carenza organica, è stato organizzato il "*corso base prevenzione incendi*" dopo 11 anni. L'attività ha visto l'impegno per 8 ore settimanali, oltre all'organizzazione e la gestione delle sessioni d'esame nei mesi di giugno e luglio 2023. Tutto quanto descritto è stato valutato dall'ente come performance destinata all'efficientamento organizzativo, tanto per il mantenimento del servizio indipendentemente dalla carenza oggettiva di organico, quanto per l'incremento di attività rispetto all'anno precedente.

Il premio, legato alla singola situazione di disagio generata dallo straordinario carico di lavoro descritto, risulta inscindibilmente connesso all'attività svolta nell'anno 2023, non risulta pertanto replicabile, né potrà generare alcun diritto di ripetizione.

### **2. Valore premiale**

Per l'anno 2023, l'ammontare complessivo del premio di risultato è stato stabilito in complessivi lordi € 9.000,00, da dividere equamente tra il personale in forza nel periodo considerato, concorrendo alla determinazione del valore la certificazione della costante presenza in servizio delle risorse premiate.

### 3. Validità

Il presente Accordo ha validità annuale, dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

### 4. Erogazione

L'erogazione del premio come individuato ai punti precedenti, è prevista tramite liquidazione nel cedolino riferito al periodo di paga di ottobre 2024.

### 5. Disposizioni finali

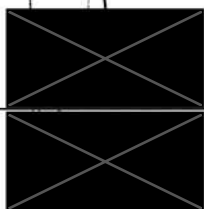
Il presente Accordo di ente, con la autodichiarazione prescritta dalle norme, sarà depositato telematicamente entro 30 giorni dalla stipulazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

#### Nota

**Con riferimento al secondo periodo dell'art 10 del Contratto integrativo di ente sottoscritto in data 20/12/2022, L'Ordine degli ingegneri di Udine a ristoro del danno rappresentato dai maggiori oneri sostenuti dai lavoratori dipendenti a seguito della percezione tardiva dei buoni pasto di cui al citato punto, erogherà la somma pari ad € 1.610,00 a ciascun Funzionario (ex C4 e C2) a titolo di risarcimento con la mensilità di ottobre 2024**

Il giorno 08/10/2024, alle ore 15.15, presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine – Via Monte San Marco, 56 - riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale il Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine – ing. Giovanni Piccin



- Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti e la RSU:
  - Enrico Acanfora - Segretario Regionale Confasal UNSA del FVG
  - Raimondo Ronconi – Segretario Provinciale Confasal UNSA
  - Margherita Cecon - RSU Ordine degli Ingegneri della Provincia di Udine