

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE E CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2025

ORDINE DEGLI INGEGNERI DI TRIESTE

Trieste, 22 settembre 2025

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni sindacali che è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Questo sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il 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 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 Funzioni Centrali 27 gennaio 2025)

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Trieste 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 2025-2027 ed economica annuale, dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

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

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

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 siglato in data 27 gennaio 2025, 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 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 (full time, 36 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 2022-2024 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.

Art. 6 - orario di lavoro e flessibilità

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

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

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali.

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

Il dipendente svolge i seguenti orari:

dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle 13.00 e dalle 13.30 alle 16.00

il lunedì anche dalle 17.30 alle 19.00.

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 21 al 28 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 21 al 28 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 – buono pasto (art. 22 CCNL 2019-2021)

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 euro.

L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

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

Art. 10 – 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 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. 11 – posizioni organizzative (art. 17 CCNL)

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

Art. 12 – banca delle ore (art. 27 CCNL 2015-2018)

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

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

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

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

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

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

Art. 13 – lavoro a distanza (artt. 13-14-15 CCNL 2019-2021)

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Capo III – “Lavoro da remoto” del CCNL 2022-2024, articolo 15.

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. 14 – formazione (artt. 31-32-40 CCNL 2019-2021)

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative individuate anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 CCNL, all'interno delle quali si individuano le priorità.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi.

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL 2019-2021.

Art. 15 – welfare integrativo (art. 34 CCNL)

Si precisa che la disciplina prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- 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, con le dotazioni del fondo risorse decentrate relativo alla performance.

La modalità di erogazione del Welfare integrativo avviene, su richiesta del dipendente, con il rimborso nel cedolino paga o tramite l'acquisto diretto da parte dell'Ente del servizio o bene richiesto. Qualora il dipendente non faccia utilizzo dell'importo spettante tramite il welfare integrativo, l'importo verrà erogato direttamente in busta paga e soggetto alla tassazione vigente.

Per quanto non espressamente richiamato, si rimanda al regolamento di welfare aziendale di data 01.12.2024.

Art. 16 – responsabilità disciplinare (artt. 42 – 43 CCNL 2019-2021)

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del 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. 17 – disposizioni finali

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

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

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

SEZIONE ECONOMICA anno 2025

Fondo 2025 (delibera n. 2025-07.01 dd. 28/03/2025)	€ 10.250,00	
<u>Differenziali stipendiali in godimento</u>	€ 243,62	
<u>Fondo 2025 disponibile alla contrattazione</u>	€ 10.006,38	
Primo differenziale stipendiale	€ 2.250,00	in 13 mensilità
Trattamento Elevata Professionalità	€ 1.200,00	in 12 mensilità
Indennità correlata alla responsabilità	€ 1.200,00	in 12 mensilità
Welfare integrativo	€ 3.800,00	
Trattamenti economici correlati alla performance	€ 1.556,38	a giugno e dicembre

Art. 18 – fondo risorse decentrate (art. 32 CCNL)

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, costituito secondo le voci indicate dall'art. 32 del CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 è stato quantificato in **€ 10.250,00**, come da delibera n. 2025-07.01 del 28.03.2025, di cui **€ 8.450,00** per risorse stabili previste dall'articolo art. 76, commi 2 e 3, del CCNL del 12 febbraio 2018 ed in **€ 1.556,38** 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 2025.

Art. 19 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 33 CCNL)

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (Differenziali Stipendiali in godimento) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente. Tali importi assommano a **€ 243,62** per i Differenziali Stipendiali in godimento; pertanto **la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 10.006,38.**

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nell'Area Funzionari:

- a) Progressioni economiche all'interno delle aree (1° differenziale stipendiale): € 2.250,00** lordi annui erogati in 13 mensilità;
- b) trattamento di Elevata Professionalità (TEP): € 1.200,00** lordi annui erogati in 12 mensilità.
- c) Indennità correlata alla responsabilità ex art. 50, comma 2, lettera d): € 1.200,00** lordi annui erogati in 12 mensilità, per le attività elencate all'art. 22;

d) Welfare integrativo ex art. 15: € 3.800,00 lordi annui erogati su richiesta del dipendente con rimborso nel cedolino paga o tramite l'acquisto diretto da parte dell'Ente del servizio o bene richiesto, secondo il regolamento di welfare aziendale; la parte non erogata tramite welfare viene erogata in busta paga secondo la tassazione vigente;

e) Trattamenti economici correlati alla performance: € 1.556,38 lordi annui, da corrispondere nel mese di dicembre. 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. 20 – progressioni economiche annuali

Sulla base della graduatoria risultante dal bando di progressione orizzontale pubblicato sul sito istituzionale dal 15 al 25 luglio 2025, si istituisce un passaggio inter-area (con attribuzione del primo differenziale stipendiale) ex art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno dell'Area Funzionari per € 2.250,00 annuali.

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari ad € 2.250,00.

Art. 21 – trattamento economico di professionalità (TEP)

Si istituisce, a favore del personale dell'Area Funzionari, con almeno 4 anni di servizio nel livello di appartenenza, un Trattamento Economico di Professionalità (TEP), agganciato ai livelli economici di appartenenza, che viene erogato per 12 mensilità e riconosciuto per le specificità delle professionalità acquisite nel tempo dai lavoratori e considerando le necessità di adattamento alle nuove tecnologie ed alla evoluzione dei protocolli e procedure lavorative.

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

<u>Trattamento Economico di Professionalità</u>	
Funzionari	€ 1.200,00 lordi annui in 12 mensilità

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari a € 1.200,00 lordi erogati in 12 mensilità.

Art. 22 – sistema indennitario (indennità per particolari compiti)

Al dipendente Area Funzionari (ex C1) relativamente alla specifica responsabilità delle funzioni amministrative di:

- gestione affari generali e istituzionali;
- supporto al RPCT e al 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 della Formazione Continua Professionale e accreditamento eventi ai fini CFP;
- gestione e controllo dell'attività di gestione separata (partita IVA dell'ente);
- gestione dei servizi offerti agli iscritti presso la sede dell'Ordine (orientamento fiscale, orientamento legale, biblioteca, servizio plotter, ufficio di rappresentanza per iscritti);
- gestione e aggiornamento sito internet e newsletter dell'Ente;
- gestione incassi dei canoni 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;
- ruolo di RTD (Responsabile della Transizione Digitale) per tutti i compiti relativi alla programmazione;

spetta un'indennità pari a € 1.200,00 lordi annui erogati in 12 mensilità.

Art. 23 – trattamento economico legato alla performance

Si istituisce, a favore del personale dell'Area Funzionari, un trattamento legato alla performance calcolato in € 1.556,38 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 segretario dell'Ordine sulla base dei criteri di valutazione stabiliti.

A tal fine viene destinata una quota del fondo pari a € 1.556,38.

Allegati:

- Allegato A - Obiettivi per la valutazione della performance anno 2025
- Delibera n. 2025-07.01 del 28/03/2025
- Regolamento welfare dd. 01.12.2024


Il giorno 22 settembre 2025, alle ore 14.30, presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Trieste con collegamento da remoto, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

Per la parte datoriale il Presidente dell'Ordine Ingegneri Trieste, ing. Giovanni Basilisco

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 ing. Stefano Piazza



ALLEGATO A

OBIETTIVI PER VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE anno 2025 (art. 17 lettera d)

OBIETTIVO	PESO
Organizzazione di eventi formativi per aggiornamento professionale con assegnazione CFP nel numero minimo di 10 eventi annui	20%
Gestione Nodo Inarcassa	10%
Assistenza al RPCT per redazione del PTPCT, aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente, assistenza per adempimenti RPCT e OIV	20%
Supporto attività Consiglio dell'Ordine e/o Consiglio di Disciplina al di fuori dell'orario di lavoro nel numero minimo di 10 sedute / incontri	20%
Implementazione contenuti nel nuovo sito istituzionale	20%
Supporto attività per elezione per il rinnovo del Consiglio 2025-2029	10%