CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

ANNI 2025-2027 per la parte giuridica

ANNO 2025 per la parte economica

In data 16 dicembre 2025 si procede all'aggiornamento e alla firma per il triennio 2025/2027 del C.I. di Ente, sia dalla delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone:

- del Presidente dell'Ordine Architetti P.P.C. della Provincia di Pordenone, Arch. TOMASELLA PAOLO
- della delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine Architetti P.P.C. della Provincia di Pordenone, nella persona del Sig. SINDONI ANTONIO della CISL Friuli Venezia Giulia.

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

Questo sistema di relazioni sindacali, basato sui rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e degli iscritti con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL comparto Funzioni Centrali firmato il 27 gennaio 2025.

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

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

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

Premessa

Il Contratto integrativo del CCNL 2025-2027 dell'Ordine Architetti P.P.C. della Provincia di Pordenone, costituisce un elemento fondamentale per accompagnare e sostenere il processo di riordino e ammodernamento dell'Amministrazione in relazione alle funzioni ed agli obiettivi.
Il presente contratto integrativo è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia / efficienza dell'Amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, valorizzando le proprie risorse umane attraverso l'attività di formazione e una mirata erogazione delle forme di incentivazione. Il presente Contratto Integrativo Collettivo di Ente tiene conto, integra e sostituisce quanto previsto per i trattamenti accessori del personale dipendente relativo al CCNL Enti Pubblici non Economici.

Considerato che:

- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, delinea chiaramente ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che, per quanto riguarda gli Ordini e i Collegi Professionali avviene a livello di singola struttura territoriale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa;
- la contrattazione nazionale demanda alle parti (Amministrazione ed OO.SS.) la quantificazione del fondo stesso e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo

riservando alle stesse un ruolo propositivo ed un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti;

- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 2006-2009, biennio economico 2006-2007; entrato in vigore il 01 ottobre 2007, modifica il sistema di relazioni sindacali e l'ordinamento professionale del personale dipendente. Tali principi sono stati ripresi e confermati, oltreché ampliati dal CCNL delle Funzioni Centrali 2019-2021, che ha accorpato in un unico Comparto di trattazione i Ministeri, gli Enti Pubblici non Economici e le Agenzie Fiscali, lasciano la quota di autonomia contrattuale dei singoli componenti del nuovo Comparto alla contrattazione decentrata;
- la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento delle esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza tenendo conto delle specificità del settore entro il quale operano i singoli Enti.

Atteso inoltre che:

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

Tutto ciò premesso e considerato le parti concordano quanto segue:

PARTE GIURIDICO - NORMATIVA

Art. 1
Campo di applicazione efficacia e durata

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine Architetti P.P.C. della Provincia di Pordenone con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, somministrato con rapporto a tempo pieno e part-time in forza alla data di sottoscrizione.
Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2025 - 31 dicembre 2027, per la parte normativa ed è valido dal 01 gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025, per la parte economica.
Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
Per quanto non previsto dal presente contratto le parti dichiarano di far riferimento ai contratti integrativi precedentemente siglati e al CCNL Funzioni Centrali.

Art. 2
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, Capo II artt. 3, 4 e 5

Art. 3
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	*Nuovo Unità*
Operatori	0
Assistenti	1
Funzionari	2
Elevate Professionalità	0

La dotazione organica di 2 Funzionari e 1 Assistente è stata approvata dal Consiglio dell'Ordine con delibera 0500/p18/27.03.2024/2021-2025.
A seguito delle dimissioni in data 30.06.2025 di un Funzionario il personale attualmente in servizio è composto da n. 1 Funzionario con contratto di somministrazione e da n. 1 Assistente a tempo indeterminato a tempo parziale.
L'Ordine ha avviato tutte le procedure per effettuare un concorso pubblico ai sensi del D.Lgs. 165/2001 il quale è terminato a dicembre 2025 prevedendo l'assunzione di un Funzionario nell'anno 2026.
In virtù della proposta avanzata dalla CISL FP Friuli Venezia Giulia e considerando le esigenze organizzative dell'Ente, nonché l'opportunità di valorizzare le competenze interne, si è stabilito, con il presente contratto integrativo, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il passaggio della dipendente attualmente nell'area Assistenti all'area Funzionari, in applicazione alle disposizioni previste dal CCNL delle Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, Artt. 18 Tabella n. 3. I requisiti del CCNL Funzioni Centrali, concordati con le OO.SS. e l'Ente, al fine del passaggio dall'area Assistenti all'area Funzionari, sono determinati come di seguito indicato: 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.

Art. 4
Principi e criteri generali per la progressione tra le aree

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

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

Art. 5
Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

Gli sviluppi economici all'interno delle aree vengono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 16 del CCNL in vigore, con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dal contratto stesso.
I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione:

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

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

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

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

- requisito partecipazione – 3 anni dall'ultima progressione economica;
- criteri di valutazione – 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguire 2) esperienza professionale maturata; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa;
- punteggi – Non meno del 40% su valutazione; non più del 40% su esperienza; restante su ulteriore/i criteri;
- correttivo di salvaguardia – maggiorazione del 3% del punteggio individuale per chi non ha ottenuto progressioni economiche da almeno sei anni.

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

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

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

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

Art. 6
Orario di lavoro / lavoro agile

L'orario di lavoro, per i rapporti a tempo pieno, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico dell'. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni lavorativi.
L'articolazione dell'orario di lavoro dal giorno per il personale attualmente in forza sarà seguente:

Giornate lavorative	Tempo Pieno (36 ore)	Tempo Parziale (30 ore)
Lunedì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30 – 13.00
Martedì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30 -13.00 / 14.00-18.00
Mercoledì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30-13.00
Giovedì	9.00-13.00 / 14.00-18.00	8.30-13.00 / 14.00-18.00
Venerdì	9.00-13.00	8.30-12.30

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

a) orario flessibile: si realizza con la previsione, concordata preventivamente con l'Amministrazione, di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
b) turnazioni: che consistono nella rotazione clinica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
c) orario multi periodale: consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
d) lavoro agile (smart working): è una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di migliorare il servizio pubblico e di

agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori con le precisazioni di cui al Capo III Art. 13 e 14 del CCNL 27 gennai 2025 e al Capo I del Titolo V del CCNL 9 maggio 2022. L'amministrazione, previo confronto con le OO.SS., individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

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

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

Art. 7
Straordinari e banca ore

Al fine di soddisfare le esigenze di servizio vengono fissate in n. 200 ore annue pro-capite di lavoro straordinario previa autorizzazione del Presidente dell'Ordine o suo delegato. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del Fondo
In alternativa alla corresponsione economica il dipendente può richiedere il recupero delle ore prestate entro l'anno successivo a quello di maturazione, con il meccanismo della banca ore come previsto dell'Art. 27 del Ccnl previgente del 12 febbraio 2018: la concessione dei recuperi è subordinata alle esigenze di servizio.

Art. 8
Buoni Pasto

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 86 Ccnl Funzioni Centrali previgente del 12 febbraio 2018, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto elettronici del valore normale di Euro 8,00.
L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, in quanto è intervallato da mezzora di pausa pranzo e presso la sede. Qualora non si effettui la pausa pranzo non matura il buono pasto.
Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la partecipazione in presenza.
Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

Art. 9
Organizzazione del lavoro

Il Consiglio provvederà, sentito il personale, a definire con apposito ordine di servizio le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale dell'Ordine e l'attribuzione di compiti ed obiettivi specifici a ciascun dipendente, evidenziando i criteri seguiti dell'organizzazione del lavoro e nella distribuzione dei carichi di lavoro, in ossequio a quanto normato, nei tempi e nei modi, dal CCNL in essere del comparto di riferimento.
Di tale provvedimento ed eventuali modifiche e integrazioni successive sarà data preventiva informazione in forma scritta alla rappresentanza sindacale (come previsto dall'art. 6 CCNL 1998-2001) al fine di permettere l'eventuale attivazione della procedura di concertazione dei criteri adottati, ivi prevista.

PARTE ECONOMICA

Art. 10

Costituzione Fondo risorse decentrate

Il Fondo risorse decentrate ex art. 49 – Titolo VII CCNL EPNE del 27.07.2022 è costituito come dai seguenti prospetti, per l'anno 2025.

Art. 11
Incarichi di elevata professionalità

Alla luce dell'istituzione dei nuovi modelli organizzativi ed al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati si riconosce all'interno della dotazione organica una posizione di lavoro con funzioni di direzione, per il conseguimento strategico degli obietti dell'Ente all'interno Area Funzionari del nuovo sistema di classificazione.
Tale posizione è finalizzata all'ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specifiche, la razionalizzazione delle risorse.
Per la copertura della posizione di lavoro di cui al comma 1, l'Ordine conviene di conferire l'incarico dal 01.01.2025 al 30.06.2025 alla dipendente che riveste la qualifica in area funzionari.
L'incarico di cui ai commi 1 e 2 riguarda le funzioni di direzione e gestione di struttura organizzativa complessa, caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Il valore economico della indennità annua di posizione organizzativa di cui al precedente punto è quantificato in € 1.300,00 lordi annui, suddiviso in 6 quote mensili di pari importo. L'importo dell'indennità accessoria deve essere indicato nel provvedimento di attribuzione dell'incarico.

Art. 12

Fondo risorse decentrate anno 2025

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

Storicizzazione quote congelate. Riepilogo somme voci fisse e non variabili in quanto calcolate per la costituzione del Fondo iniziale. (Da utilizzare per la liquidazione degli straordinari)	€ 6.750,00
Aggiornamento calcolo del compenso per le ore straordinarie previsto al controvalore vigente al 01.01.2021 e per ogni dipendente dell'Ente	€ 796,94
Incremento 0,49% monte salari 2015 (art. 89 co. 5 CCNL 18.02.2018)	€ 188,00
Incremento 0,81% monte salari 2018 (art. 49 CCNL 2019-202)	€ 938,67
Incremento 1,28% monte salari 2021 (art. 32 CCNL Anni 2022-2024)	€ 815,92
Indennità di Ente 2025	€ 2832,75
Stanziamento Liquidaz. Premio incentivante dip. in somm.	€ 2259,00
Indennità di posizione organizzativa	€ 1.300,00
Totale	€ 15.881,28

ART. 13
UTILIZZO DEL FONDO (Art. 33 CCNL 2022-2024)

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa potranno essere destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:
a) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
b) trattamenti economici correlati alla performance individuale;
c) trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile;
d) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità;
e) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
f) differenziali stipendiali;
g) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 17 (Posizioni organizzative e professionali);
h) misure di welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 55 (Welfare integrativo), ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza;
i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c) del c.c.n.l. del 12 febbraio 2018.

ART. 14
RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

Le parti convengono di utilizzare le risorse del fondo unico di Ente per i trattamenti accessori cui al precedente art. 12, nel modo seguente:

1. Per Indennità di Ente ai sensi dell'art. 26 CCNL 2002-2005, per le quote a carico del fondo verrà erogato il seguente importo nell'anno 2025: € 1.956,39;
2. Per la corresponsione di compensi di lavoro straordinario: € 2.642,32
3. Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità: € 1.300,00
4. Finanziamento futuri incrementi del salario accessorio: € 2.178,02
5. Liquidazione Compenso incentivante legato alla produttività ed al raggiungimento degli obiettivi: 7.804,27 suddiviso come di seguito indicato:
    - Giugno: acconto del 42% del Fondo personale dipendente a tempo indeterminato
    - Dicembre: saldo del 58% del Fondo ripartito equamente tra il personale a tempo indeterminato ed il personale in somministrazione.

L'esito favorevole delle verifiche comporterà l'erogazione di una somma a titolo di saldo per l'anno 2025, pari al 100% del fondo residuo anno 2025 e dell'integrazione del fondo prevista per l'anno 2025 per la qualità e quantità degli obiettivi raggiunti.
Ove gli obiettivi siano conseguiti solo in parte, il Consiglio potrà corrispondere, con motivata delibera e solo dopo il confronto con le OO.SS., un saldo ridotto proporzionale ai risultati conseguiti.
Il compenso incentivante è legato al raggiungimento di obiettivi e a verifiche periodiche dei risultati.
Si prevede una verifica intermedia entro il 30.06 e una verifica finale entro il 31.12, per ogni anno. In occasione della verifica di metà anno, nel caso in cui la stessa dia esito positivo, sarà corrisposto a titolo di acconto un importo pari al 42% del premio complessivamente spettante.
L'accesso alla parte incentivante del Fondo sia generale che individuale, sarà condizionato al rispetto da parte del personale dipendente dell'orario di lavoro unitamente alla mancata irrogazione da parte dell'ente di provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di competenza.
Nel caso in cui gli obiettivi individuali non vengano raggiunti, l'importo non conseguito dal singolo lavoratore andrà ad incrementare il sistema di Produttività medesimo.
La quota rimanente viene interamente destinata al Fondo e somministrata al momento del saldo entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza, ai dipendenti che ne

avranno diritto, esaurendola completamente a prescindere dal numero dei dipendenti in organico.
Qualora nessun dipendente ne avesse diritto, la quota di produttività non erogata andrà ad incrementare la voce di cui al Fondo previsto per l'anno successivo.
La ripartizione dell'importo sarà autorizzata con apposita delibera del Consiglio.

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

	CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTI
1	Adeguatezza della prestazione in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla continuità nel tempo di prestazioni	Da 1 a 5
2	Capacità di adeguamento operativo: flessibilità nell'interpretare il proprio ruoli, disponibilità a svolgere compiti diversi dal solito	Da 1 a 5
3	Disponibilità a intrattenere buone relazioni: attenzione alle esigenze degli utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente attitudine	Da 1 a 5
4	Capacità organizzativa: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse	Da 1 a 5
5	Esperienza: acquisizione di conoscenze giuridiche e/o tecniche, di perizia professionale, di competenze più estese	Da 1 a 5
Al fine della determinazione dell'entità della retribuzione di produttività individuale per ciascuno lavoratore, è attribuito a ciascun dipendente il coefficiente individuale dato dalla somma dei punteggi di cui alla tabella sopra descritta (cd); la sommatoria dei coefficienti totali ('cd), attribuiti a ciascun dipendente, costituisce il "divisore" della risorsa finanziaria Rf disponibile. Il singolo importo per ciascun dipendente è uguale alla risorsa finanziaria disponibile, divisa per la somma dei coefficienti attribuiti e moltiplicata per il singolo coefficiente del dipendente: Imp = (Rf/cd)cd.		

Per l'anno 2025 gli obiettivi specifici da raggiungere entro il 31 dicembre 2025 saranno quelli riportati nell'allegato A del presente accordo.

DISPOSIZIONE FINALE

Il presente documento dovrà tener conto di eventuali variazioni intervenute rispetto alla stipula di rinnovi contrattuali a livello nazionale, alla classificazione ordinamentale, alle nuove assunzioni, ai risparmi di gestione conseguenti all'attuazione di processi di riorganizzazione o ad altro titolo ove previsti dal contratto integrativo. Nelle more della verifica, si intendono confermati gli importi definiti in precedenza e su tali somme si procederà al finanziamento provvisorio dell'accordo integrativo aziendale.
Per quanto non menzionato nel presente contratto si rinvia al CCNL degli Enti Pubblici non economici confluito nel CCNL funzioni centrali ed alle disposizioni vigenti in materia di Pubblico impiego.

Letto, confermato e sottoscritto in Pordenone il 16.12.2025

Per la delegazione del Consiglio dell'Ordine

Il Presidente

Arch. TOMASELLA PAOLO

Per la delegazione sindacale

Per la CISL FP FVG

Sig. Sindoni Antonio

Allegato A

Obiettivi per l'anno 2025 e successivi

- Supporto e coordinamento delle attività del Consiglio
- Supporto e coordinamento delle attività del Consiglio di Disciplina
- Aggiornamento continuo del sito istituzionale e monitoraggio delle informazioni contenute nella sezione amministrazione trasparente
- Predisposizione di newsletter da inviare agli iscritti
- Gestione degli eventi formativi e culturali dell'Ordine
- Digitalizzazione archivio cartelle iscritti
- Nodo periferico di Inarcassa ed assistenza agli iscritti in materie previdenziali
- Supporto alle elezioni per il nuovo Consiglio
- Supporto alla redazione del registro delle attività di trattamento dei dati e analisi dei rischi - DPIA ai sensi dell'art. 30 e art. 35 del GDPR 2016/679
- Supporto al RPCT per tutti gli adempimenti previsti dalla norma con conseguente aggiornamento del sito web
- Attività di Addetto alla transizione digitale come stabilito dal CNAPPC