

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**COLLEGIO GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI**  
**PORDENONE**

**ANNI 2024-2027 per la parte giuridica**

**ANNO 2024 per la parte economica**

In data 23 dicembre 2024 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone

- la delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone, geom. POLETO RICCARDO
- la delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti del Collegio, nella persona del Sig. SINDONI ANTONIO della CISL FP Friuli Venezia Giulia per dare corso alla contrattazione integrativa dell'ENTE.

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 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 del Collegio.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree del Collegio si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022.

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 2024-2026 del Collegio Geometri e Geometri Laureati 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, favorendo il processo di valorizzazione delle 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 tutto quanto previsto per i trattamenti accessori del personale dipendente relativo al CCNL Funzioni Centrali.

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 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 (attualmente in vigore), che ha accorpato in un unico Comparto di trattazione i Ministeri, gli Enti Pubblici non Economici e le Agenzie Fiscali, lasciando 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 dai CCNL EPNE 1998-2001 e CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 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 del Collegio Geometri e Geometri Laureati della Provincia di Pordenone con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in forza alla data di sottoscrizione.

Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2024 - 31 dicembre 2026, per la parte normativa ed è valido dal 01 gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2024, 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** **Classificazione del personale**

I livelli di inquadramento riportati in tabella corrispondono alla nuova scala classificatoria introdotta dal C.C.N.L. 9 maggio 2022. Il nuovo sistema di inquadramento è articolato in 3 aree. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 9 maggio 2022 è stato inquadrate nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data. La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2024 risulta così costituita:

Area	Ex Livello economico/ unità in forza				
Operatori	0	A2/0	A3/0		
Assistenti (Ex Area B)	B1/0	B2/0	B3/1		
Funzionari (Ex Area C)	C1/0	C2/0	C3/0	C4/0	C5/0
Elevate Professionalità	0	0	0	0	0

A seguito della nuova classificazione prevista dal CCNL vigente la nuova classificazione è così evidenziata:

Area Operatori: 0 dipendenti

Area Assistenti: 1 dipendente

Area Funzionari: 0 dipendenti

Area elevate professionalità: 0

Le parti si danno atto che la nuova dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Il raggiungimento di standard di professionalità conseguiti attraverso l'esperienza maturata e gli strumenti formativi, esterni ed interni attivati dal Collegio, sarà considerato titolo utile a tutti gli effetti per l'attribuzione dei differenziali successivi a quelli in godimento, secondo i criteri preventivamente concordati tra le parti.

## **Art. 3** **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. 14 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 dal Collegio, 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, il Collegio si accorderà con le OO.SS.

#### Art. 4

#### Principi e criteri generali per la progressione tra le aree (Art. 17, 18 e Tabella 3 CCNL Funzioni Centrali)

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 fruite.

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 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti

Progressione di area	Requisiti
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) l'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

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 del CCNL Funzioni Centrali, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6, sulla base dei seguenti elementi

di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza;
- b) titolo di studio;
- c) 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.

#### **Art. 5 Posizioni organizzative**

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e criteri indicati dall'art. 15 del CCNL, che viene finanziata dal Fondo stesso.

Il Consiglio provvederà, sentito il personale e le OO.SS, a definire con apposito ordine di servizio le modalità organizzative, attuative e di monitoraggio dell'attività istituzionale del Collegio 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.

#### **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. 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 che decorrerà dal giorno 01.01.2025 per il personale attualmente in forza sarà seguente:

Giorno	Tempo Pieno (36 ore)	
Lunedì	8.00 – 13.00	13.30 – 15.45
Martedì	8.00 – 13.00	13.30 – 15.45
Mercoledì	8.00 – 13.00	13.30 – 15.45
Giovedì	8.00 – 13.00	13.30 – 15.45
Venerdì	8.00 – 13.00	13.30 – 15.30

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: deve essere intesa come la possibilità per il dipendente di presentarsi in servizio nei 30 minuti precedenti o successivi all'inizio dell'orario di lavoro. I minuti di flessibilità devono essere di norma recuperati entro il mese successivo. Inoltre, 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 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.

**Art. 7**  
**Straordinari e banca ore**

Al fine di soddisfare le esigenze di servizio vengono fissate in n. 200 ore annue procapite di lavoro straordinario previa autorizzazione del Presidente del Collegio 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.

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 dall'Art. 27 del Ccnl Funzioni Centrali previgente: la concessione dei recuperi è subordinata alle esigenze di servizio.

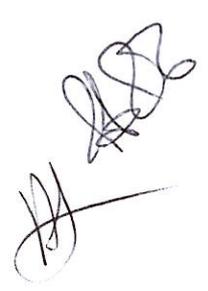
**Art. 8**  
**Buoni Pasto**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del vigente Funzioni Centrali, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto elettronici o cartacei del valore normale di Euro 7,00.

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



## ACCORDO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA

### COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI

#### ACCESSORI DEL PERSONALE DIPENDENTE

### DEL COLLEGIO GEOMETRI DELLA PROVINCIA DI PORDENONE

#### **Art. 9**

#### **Fondo risorse decentrate anno 2024**

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 2024 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.	€ 4.599,88 (di cui per prestaz. straord. € 3.075,16 - Art. 7 presente accordo integrativo)
Incremento 0,81% monte salari 2018 (art. 49 CCNL 26.07.2022 )	€ 188,37
Incremento Fondo dell'anno	€ 311,75
Trattamenti economici correlati alla performance	€ 2.400,00
<b>TOTALE FONDO AL 31/12/2024</b>	<b>€ 7.500,00</b>

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2024 è concordato tra le parti per un valore par ad e 7.500,00# e per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2024

#### **ART. 10**

#### **Utilizzo del Fondo (Art. 50 CCNL)**

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa potrebbero essere destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

- trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- 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;
- 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;
- indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
- differenziali stipendiali;
- indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);
- 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. 11** **Utilizzo del Fondo 2024**

Le parti convengono di utilizzare le risorse del fondo unico di Ente per i trattamenti accessori cui al precedente art. 9, 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 2024:  
Area B: € 1.524,72;
2. Per la corresponsione di compensi per eventuale lavoro straordinario.
3. Per eventuali Progressioni economiche.
4. Trattamenti economici eventuali riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità
5. Liquidazione Compenso incentivante legato alla produttività ed al raggiungimento degli obiettivi.

L'esito favorevole delle verifiche comporterà l'erogazione di una somma a titolo di saldo per l'anno 2024, pari al 100% del fondo residuo anno 2023 e dell'eventuale integrazione del fondo prevista 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 determinati obiettivi ed a verifiche periodiche dei risultati.

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 del Collegio, comunicati formalmente e preventivamente al personale. Esso è erogato in base alle valutazioni effettuate annualmente dal Consiglio del Collegio (Presidente o suo delegato).

Per l'anno 2024 il sistema di valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale, i criteri di erogazione nonché gli obiettivi specifici da raggiungere entro il 31 dicembre 2024 sono quelli riportati nell'allegato A del presente accordo.

## **Art. 12** **Progressioni verticali in deroga**

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 stabilisce, con il presente contratto integrativo, a decorrere dal 1° gennaio 2025, il passaggio della dipendente Bardel Federica dall'area Assistenti all'area Funzionari, in applicazione alle disposizioni previste dal CCNL delle Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, Artt. 18 e Tabella n. 3. I requisiti in deroga alla Tabella 3 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 4 anni di esperienza

maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione.

Letto, confermato e sottoscritto in Pordenone il 23/12/2024

Per la delegazione del Consiglio del Collegio

Per la delegazione sindacale

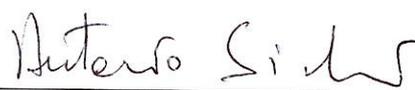
Il Presidente

Per la CISL FP FVG

Geom. Poletto Riccardo

Sig. Sindoni Antonio

  
**COLLEGIO GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI**  
**DELLA PROVINCIA DI PORDENONE**  
Via Elli Bandiera, 3 - 33170 PORDENONE  
Tel. 0434.21466 - Fax 0434.242219  
Cod. Fisc. 80006730933

  
Antonio Sindoni