

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2025**

## **ORDINE DEI GEOLOGI DELLA CALABRIA**

Catanzaro, 14 luglio 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 e 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)**

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine dei Geologi della Calabria 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 nel rispetto del CCNL attualmente vigente (2022-2024).

La validità economica è 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 27.01.2025, Capo 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:

<b>AREA</b>	<b>NUMERO UNITÀ</b>
Operatori	0
Assistenti	0
Funzionari	1
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 o, su base volontaria, su quattro giornate lavorative, compatibilmente con l'organizzazione dei servizi.

ORARIO DI SERVIZIO: Lun–Ven, dalle 8:30 alle 17.

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 sia 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 – Piano Ferie e chiusure dell’Ordine, permessi, congedi, assenze (artt. dal 21 al 26 CCNL)**

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del previgente CCNL 2019-2021 dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda alla citata articolazione non disapplicata, nonché agli articoli dal 21 al 26 del CCNL vigente.

Tenendo conto che il piano ferie è definito dalla Direzione dell’Ordine per le chiusure collettive, eventuali richieste ulteriori rispetto alle chiusure collettive potranno essere concesse in considerazione delle esigenze tecniche e organizzative.

### **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 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 non disapplicato, le parti concordano l’erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di 8 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.

In riferimento all’ordinanza n. 25840/2024 della Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, a partire dal 1.1.2025, i buoni pasto vengono erogati ai dipendenti anche nelle giornate di ferie.

## **Art. 10 – progressioni economiche (art. 16 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 - 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, e 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.

Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022.

#### **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 e 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)**

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Capo III Rapporto di Lavoro del CCNL vigente e per quanto riguarda la “Definizione e principi generali” e “Accordo individuali” resta il riferimento agli artt. 36 e 38 del CCNL 2019-2021 non disapplicati.

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

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede a 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 previgente.

#### **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;
- erogazione buoni benzina e/o prepagate catene alimentari, quali supporto alla viabilità individuale ordinaria e ai bisogni primari familiari dei dipendenti.

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.

In ragione del particolare sforzo economico affrontato dall'amministrazione per la costituzione del Fondo, anche in ragione della mancata previsione di spesa nel bilancio preventivo, si ritiene di posporre l'erogazione del Welfare integrativo dell'anno corrente insieme a quello prevedibile per il prossimo anno, secondo le quantificazioni appositamente previste per legge.

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

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente e il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del previgente CCNL triennio 2019-2021.

In sede di prima applicazione, 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 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 e 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 2025**

### **Art. 18 – fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL 2019-2021)**

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 previgente CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 viene quantificato in 8.000 € + 2.496,26 € = 10.496,26 €.

L'importo del Fondo di Ente è stato rimodulato senza nuovi e maggiori oneri per l'Amministrazione, nella parte fissa, ai sensi dell'art. 49 comma 2 del previgente CCNL per la parte relativa ai Differenziali Stipendiali attualmente in godimento (2.496,26 €).

### **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 e Indennità di Ente) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente. Tali importi assommano a € 2.496,26 per i Differenziali Stipendiali in godimento, e € 1.752,72 per l'Indennità di Ente - pertanto la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 6.247,28.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale, inquadrato nelle aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari:

a) quota di risorse da destinare alle progressioni economiche (differenziali stipendiali) attribuibili per Area: totale € 0; per Funzionari € 0;

- b) differenziali stipendiali attualmente in erogazione: € 2.496,26;
- c) indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti: € 6.247,28;
- d) trattamenti economici correlati alla performance: € 0
- e) Indennità di Ente: € 1.752,72.

### **Art. 20 – famiglia professionale e progressioni**

Ai sensi dell'art. 10 Sezione Normativa del presente CCNI, si individua all'interno dell'Ordine la seguente Famiglia Professionale: Amministrativo Contabile.

I compiti assegnati rientrano nelle fattispecie indicate nell'allegato A del previgente CCNL 2019-2021 non disapplicato.

### **Art. 21 – sistema indennitario**

Al personale incaricato della Tesoreria e della Gestione e Controllo Flussi contabili, in ragione della particolare responsabilità attribuita, considerando la delicatezza dei compiti assegnati e per la rilevanza strategica valutata dall'Amministrazione agli adempimenti connessi, spetta una indennità pari a euro 6.247,28 annue lorde (520,60 euro per 12 mensilità).

Il giorno 14 luglio 2025, alle ore 10:00, presso la sede dell'Ordine dei Geologi della Calabria, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa.

- Per la parte datoriale, la Delegazione trattante composta da:  
Giulio Iovine – Presidente, Ordine dei Geologi della Calabria
- 

- Per la parte sindacale, le OO.SS. abilitate:  
Paolo Calì – CONFSAL UNSA Ordini Professionali
-