

info@ordineingegnerimantova.it

Da: Paola Bianchi <[REDACTED]>
Inviato: giovedì 28 maggio 2026 15:58
A: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Oggetto: PARERE REVISORE COSTITUZIONE FONDO
Allegati: 0. ORDINE INGEGNERI parere revisori alla costituzione del fondo.pdf

Buongiorno

Allego il parere alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale

Cordiali saluti

Paola Bianchi

Dott.ssa Paola Bianchi
Dottore Commercialista
Revisore Legale

Via Valsesia 55
46100 Mantova
Tel. 0376-220450 Fax 0376-220455

Le informazioni contenute in questo messaggio sono da considerarsi solo per uso personale e confidenziale dei destinatari sopra indicati. Questo messaggio può costituire una comunicazione riservata, protetta dal segreto professionale. Se avete ricevuto questa comunicazione per errore, per favore comunicatecelo immediatamente e restituitemi il messaggio originale per posta. Ve ne saremo particolarmente riconoscenti. Grazie

PAOLA BIANCHI

Dottore Commercialista

Revisore Legale

46100 Mantova - Via Valsesia n. 55

Tel. n. 0376/220450 - Telefax n. 0376/220455

e- [REDACTED] it
pec: paola.bianchi@odcecmm.legalmail.it

OGGETTO: PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
DEL PERSONALE ANNI 2025-2026

La sottoscritta Paola Bianchi Revisore dei Conti dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Mantova

VISTA la proposta di delibera relativa alla costituzione del fondo per gli anni 2025-2026

VISTO il D.Lgs. 165/2001 che prescrive agli Enti la costituzione del Fondo per le risorse decentrate come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;

VISTO l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo"

CONSIDERATE le circolari della RGS sul conto annuale;

VISTO il CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 27/01/2025;

CONSIDERATE le norme relative al contenimento del trattamento accessorio alla luce delle peculiarità afferenti agli ordini professionali;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione relativa alla costituzione del fondo per gli anni 2025-2026.

Il REVISORE

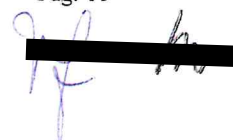
(Dott.ssa Paola Bianchi)

[REDACTED]

FONDO RISORSE DECENTRATE

Descrizione	2025	2026
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018		
Art. 76, comma 1, CCNL 12/02/2018 consolidamento delle risorse stabili	7.040,99	7.040,99
Art. 76, comma 3, lett. b), CCNL 12/02/2018 ria cessati dal 2018 in poi - dall'anno successivo la cessazione		
Art. 76, comma 3, lett. c), CCNL 12/02/2018 indennità di ente non riutilizzata		
Art. 76, comma 3, lett. d), CCNL 12/02/2018 risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento stabile delle relative dotazioni organiche		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.040,99	7.040,99
Art. 76, c. 3, lett. a) e art. 89, 5, CCNL 12/02/2018 aumento dello 0,49% ms 2015 - decorrenza 01/01/2018	185,09	185,09
CCNL 09/05/2022 - 2019-2021		
Art. 49, c. 2, CCNL 2019-2021 differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale art. 52, c. 4, CCNL 2019-2021	913,39	913,39
Art. 49, c. 3, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021	305,96	305,96
CCNL 27/01/2025 - 2022-2024		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025	483,49	483,49
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.887,93	1.887,93
TOTALE RISORSE STABILI	8.928,92	8.928,92
Art. 76, c. 3, lett. a) CCNL 12/02/2018 - art. 43 L. 449/1997 sponsorizzazioni, convenzioni e contributi utenza		
Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al fondo		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal D.Lgs. 50/2016 fino al 2017)		
Art. 76, c. 3, lett. d) CCNL 12/02/2018 - ria variabile		
Art. 76, c. 3, lett. e), CCNL 12/02/2018 limitata ai Ministeri		
Art. 76, c. 3, lett. f), CCNL 12/02/2018 limitata alle Agenzie Fiscali		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento risorse collegate all'incremento qualitativo dei servizi	7.561,90	8.457,90
Art. 76, c. 3, lett. h), CCNL 12/02/2018 limitata all'Enac		
Art. 76, c. 3, lett. i), CCNL 12/02/2018 limitata a Agid		
Art. 76, c. 3, lett. j), CCNL 12/02/2018 limitata al Cnel		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.561,90	8.457,90

Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al personale direttamente coinvolto		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal 2018)		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 - avvocatura		
Art. 49, c. 3 e 6, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021 per il solo anno 2022 al fine di recuperare la decorrenza dal 2021		
Art. 49, c. 8, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,22% ms 2018	83,10	83,10
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo straordinario dell'anno corrente	1.895,77	1.545,63
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo risorse decentrate		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025 - recupero 2024	483,49	-
Art. 32, c. 2, CCNL 2022-2024 - aumento 0,22% m.s. 2021 dal 2025	83,10	83,10
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	2.545,46	1.711,83
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.107,36	10.169,73
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	19.036,28	19.098,65



**ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA****VERBALE DI INCONTRO CON LE OO.SS. e i dipendenti**

Il giorno 28/05/2026 alle 18:15 presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri di Mantova si sono incontrati

la delegazione trattante di parte datoriale

dott. Ing. Ferrante Tommaso – Presidente dell'Ordine e componente unico della delegazione trattante di parte pubblica

le OOSS territoriali firmatarie del CCNL

Organizzazione Sindacale Firmatarie del CCNL	Rappresentante sindacale	Presente
CISL FP	Dusi Roberto	X
FP CGIL	<i>Non firmatario</i>	=====
UIL PA		
CONFSAL UNSA		
FLP		
USB PI	<i>Non firmatario</i>	=====
CONFINTESA FP		

e le RSU/dipendenti dell'ente

per discutere il seguente ordine del giorno:

- informazione in merito alla costituzione del fondo per gli anni 2025 e 2026;
- contrattazione in merito alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato per gli anni 2025 e 2026;
- confronto in merito al sistema di misurazione e valutazione della performance;
- confronto in merito al sistema di pesatura delle posizioni organizzative.

In merito al primo punto all'ordine del giorno il Presidente della delegazione trattante illustra la costituzione del fondo e viene data ampia esposizione sul contenuto del contratto decentrato.

Sul secondo punto le parti discutono sul contenuto dello stesso e procedono alla firma del contratto decentrato riportato in allegato.

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance il Presidente illustra lo schema di regolamento che l'ordine intende adottare.

Sull'ultimo punto si discutono i criteri generali per la pesatura delle posizioni organizzative.

Al termine della riunione le parti:

- prendono atto dell'informazione sulla costituzione del fondo;
- sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCDI per gli anni 2025 e 2026;

- dichiarano concluso il confronto in merito al sistema di misurazione e valutazione della performance;
- dichiarano concluso il confronto sui criteri per la pesatura della posizione organizzativa.

Allegati:

- 1) ipotesi di contratto decentrato
- 2) regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 3) regolamento sulla pesatura della posizione organizzativa

Letto, confermato e sottoscritto

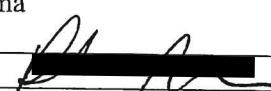
Mantova, 28/05/2026

Per la parte pubblica

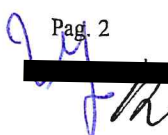
dott. Ing. Ferrante Tommaso – Presidente dell'Ordine e componente unico della delegazione trattante di parte pubblica

ORDINE INGEGNERI
MANTOVA
Ing. Tommaso Ferrante

le OOSS territoriali firmatarie del CCNL

Organizzazione Sindacale Firmatarie del CCNL	Rappresentante sindacale	Firma
CISL FP	Dusi Roberto	X 
FP CGIL	Non firmatario	=====
UIL PA		
CONFSAL UNSA		
FLP		
USB PI	Non firmatario	=====
CONFINTESA FP		

e le RSU



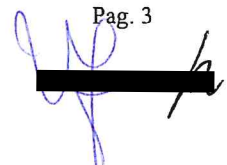
**ORDINE DEGLI INGEGNERI
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA**

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNI 2025 E 2026

Indice

Titolo I - Disposizioni generali	4
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	4
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo	4
Titolo II - Le risorse disponibili	5
Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili	5
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate	5
Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	5
Art. 6 - I premi legati alla performance	5
Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree	6
Art. 8 - Posizioni organizzative	7
Art. 9 - Welfare Integrativo - Criteri Generali	7
Art. 10 - Buono pasto	8
Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate	8
Art. 11 - Riepilogo delle risorse utilizzate	8
Titolo V - Applicazione del nuovo sistema di classificazione	9
Art. 11 - Reinquadramento del personale e definizione delle famiglie professionali	9
Titolo VI - Disposizioni finali	9
Art. 12 - Organismo paritetico	9
Art. 13 - Disposizioni finali	9



Titolo I - Disposizioni generali

Premesso che le l'ordine istituisce per la prima volta la contrattazione decentrata le parti prendono atto che fino all'entrata in vigore del presente contratto decentrato il trattamento economico erogato risulta dalle buste paga corrisposte.

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto ha validità triennale 2025-2027 per gli effetti giuridici e per gli anni 2025 e 2026 per l'utilizzo delle risorse del fondo.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2027. Per gli effetti economici decorre dal 01/01/2026. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale ovvero intervenga disdetta da una delle parti.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 27 gennaio 2025.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II - Le risorse disponibili

Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto del fondo per le risorse decentrate per gli anni 2025 e 2026, adottato con delibera del Consiglio dell'Ordine, ammontano complessivamente ad euro 19.036,28 per l'anno 2025 e ad euro 19.098,65 per l'anno 2026. Il fondo straordinario è pari ad euro 1.904,75.

Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
 - a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance secondo quanto contenuto nel regolamento approvato dall'ente che qui viene confermato.
3. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
 - b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata come di seguito indicato.

Art. 6 - I premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente. La valutazione della performance superiore al 90% garantisce il premio al 100%. Valutazioni inferiori saranno erogate in modo proporzionale ai risultati di performance.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che sono state corrisposte tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.

3. Stante il limitato numero di dipendenti le parti concordano di non applicabile la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 78 del CCNL 12/02/2018.
4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale quando ha maturato un periodo di servizio minimo di 6 mensilità. Per le frazioni di anno il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato. Per il personale a tempo determinato il premio verrà ridotto del 50%.
5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.
6. Le risorse del fondo che non sono destinate agli istituti economici regolamenti negli articoli successivi sono finalizzati al finanziamento della performance individuale.

Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2022-2024, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella 1 del CCNL 09/05/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato-parte economica che finanzia il presente istituto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti definiscono, nell'ambito del contratto decentrato economico, le risorse da destinare annualmente a questo istituto e il numero di differenziali per ciascuna area.
4. Requisiti per le progressioni economiche all'interno delle aree:
 - a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa secondo quanto previsto dall'16, comma 2, lett. a), del CCNL 2022-2024.
5. Ai fini del riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree si considerano i seguenti criteri:
 - a) media delle ultime tre valutazioni ai sensi dell'art. 16, lett. d), n. 1), del CCNL 2022-2024 al quale viene attribuito il peso di 60 punti su 100;
 - b) esperienza professionale maturata ai sensi dell'art. 16, lett. d), n. 2), del CCNL 2022-2024 al quale viene attribuito il peso di 40 punti su 100. A tal fine vengono attribuiti 4 punti per ogni anno di esperienza professionale.
6. In caso di parità di punteggio la progressione viene attribuita con i seguenti criteri da applicare nel seguente ordine di priorità:
 - a) maggiore media delle ultime tre valutazioni;
 - b) maggiore permanenza nella posizione economica;
 - c) maggiore anzianità di servizio maturata nella pubblica amministrazione sia a tempo determinato che indeterminato;
 - d) maggiore età anagrafica.
7. Nell'anno 2026 le parti applicano le progressioni nell'ambito delle risorse e del numero di differenziali di seguito indicati.

Area	Differenziale (compresa la 13 ^a)	Numero massimo	Differenziali attribuiti	Risorse necessarie
Funzionari	2.250,00	5	0	0,00
Assistenti	1.250,00	5	0	0,00
Operatori	800,00	2	0	0,00
TOTALE				0,00

8. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il differenziale viene riproporzionato al debito orario dovuto e le correlate economie ritornano nella disponibilità del fondo per il finanziamento della performance.

9. In considerazione del numero limitato di dipendenti la procedura selettiva si esplica nella messa a conoscenza del personale del presente CCI. I dipendenti potranno presentare domanda di non adesione alla procedura selettiva entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto. In caso contrario si intende implicitamente espressa la volontà di partecipazione.

Art. 8 - Posizioni organizzative

(art. 7, c. 6, lett. aa), CCNL 2022-2024 e art. 17 CCNL 2022-2024)

1. L'ente istituisce le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2022-2024 nelle seguenti aree:

- gestione dell'ordine in merito alla contabilità, quote associative, RUP e consiglio di disciplina;
- gestione dell'ordine in merito alla gestione dell'albo, segreteria, RUP, formazione, trasparenza e rapporti istituzionali.

2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono correlati allo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità nell'ambito delle funzioni di appartenenza.

3. L'individuazione dei destinatari degli incarichi di posizione organizzativa avviene tramite avviso pubblico sul sito istituzionale dell'ente e l'incarico è conferito per un massimo di 3 anni secondo i criteri definiti dall'ente previo confronto.

4. L'ammontare della retribuzione di posizione è determinato dall'ente sulla base dei criteri di graduazione definiti dall'ente previo confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e), del CCNL 2022-2024. Ai sensi dell'art. 17, comma 3, del CCNL 2022-2024 il limite massimo della retribuzione di posizione può essere elevato fino a 6.500 euro per la prima fascia. Per la seconda fascia è previsto l'importo di 2.000 euro.

Art. 9- Welfare Integrativo - Criteri Generali

1. La concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una importante strumento per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Le parti convengono di destinare le somme che verranno annualmente messe a disposizione nell'ambito dell'utilizzo delle risorse.

3. Il riparto e l'assegnazione della somma totale di cui al punto 2 avverrà tra tutto il personale dipendente a tempo indeterminato in modo uguale.

4. Le risorse disponibili a titolo di welfare integrativo saranno destinate per i benefici di natura assistenziale e sociale collegati ad iniziative a sostegno al reddito della famiglia ed in particolare al rimborso di utenze, affitti e interessi secondo quanto dalla normativa fiscale. In ogni caso, nell'ambito delle risorse disponibili, potranno essere attivate tutte le tipologie di welfare previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

Art. 10 -Buono pasto

1. Le parti prendono atto che è stato istituito il buono pasto secondo le regole di seguito riepilogate in applicazione dell'art. 86 del CCNL 2016-2018.
2. Al dipendente viene erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane con una pausa non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate.
3. L'attribuzione del buono pasto potrà avvenire solo nel caso vengano raggiunte le 7 (sette) ore di presenza effettiva in servizio.
4. Il valore del buono pasto è pari a € 7,00 (sette).

Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 11 - Riepilogo delle risorse utilizzate

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

Istituto economico	2025	2026
Differenziali stipendiali	4.892,68	4.892,68
Indennità di ente	3.004,20	3.004,20
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	215,30	215,30
Retribuzione di posizione	0,00	3.875,52
Misure di welfare	0,00	2.000,00
Altri istituti applicati prima della sottoscrizione del presente CCDI	6.276,95	2.489,65
Performance organizzativa e individuale	4.647,15	2.621,30
Totale	19.036,28	19.098,65

2. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei diversi istituti economici, ivi compreso lo straordinario, sono destinati alla performance individuale nella stessa annualità in cui si verifica.

3. Per l'anno 2025 le risorse destinate alla performance saranno erogate sulla base della performance organizzativa legata alle attività straordinarie correlate allo spostamento della sede nei seguenti importi:

- a) [REDACTED] euro 2.463,47;
- b) [REDACTED] euro 2.183,65.

4. Per l'anno 2026 le risorse destinate alla performance saranno erogate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance nei seguenti importi:

- a) P [REDACTED] euro 1.519,04;
- b) P [REDACTED] euro 1.102,26.

Titolo V – Applicazione del nuovo sistema di classificazione

Art. 11 – Reinquadramento del personale e definizione delle famiglie professionali

1. Il personale dipendente dell'ente è assunto nell'area ex C del CCNL Funzioni Centrali nell'ex comparto Epne. Ai sensi della tabella 2 allegata al CCNL 2019-2021 viene automaticamente reinquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Ai sensi dell'art. 18, comma 2, del CCNL 2019-2021 tutto il personale è inquadrato nella seguente famiglia professionale: "Funzionario amministrativo contabile".

Titolo VI - Disposizioni finali

Art. 12 – Organismo paritetico

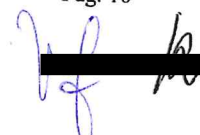
1. L'ente istituisce l'organismo paritetico ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022-2024. La composizione è paritetica sulla base del personale indicato dalle OO.SS.

Art. 13 - Disposizioni finali

1. L'applicazione dei nuovi istituti contrattuali decorre dal mese di giugno 2026.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Descrizione	2025	2026
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018		
Art. 76, comma 1, CCNL 12/02/2018 consolidamento delle risorse stabili	7.040,99	7.040,99
Art. 76, comma 3, lett. b), CCNL 12/02/2018 ria cessati dal 2018 in poi - dall'anno successivo la cessazione		
Art. 76, comma 3, lett. c), CCNL 12/02/2018 indennità di ente non riutilizzata		
Art. 76, comma 3, lett. d), CCNL 12/02/2018 risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento stabile delle relative dotazioni organiche		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.040,99	7.040,99
Art. 76, c. 3, lett. a) e art. 89, 5, CCNL 12/02/2018 aumento dello 0,49% ms 2015 - decorrenza 01/01/2018	185,09	185,09
CCNL 09/05/2022 - 2019-2021		
Art. 49, c. 2, CCNL 2019-2021 differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale art. 52, c. 4, CCNL 2019-2021	913,39	913,39
Art. 49, c. 3, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021	305,96	305,96
CCNL 27/01/2025 - 2022-2024		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025	483,49	483,49
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.887,93	1.887,93
TOTALE RISORSE STABILI	8.928,92	8.928,92
Art. 76, c. 3, lett. a) CCNL 12/02/2018 - art. 43 L. 449/1997 sponsorizzazioni, convenzioni e contributi utenza		
Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al fondo		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal D.Lgs. 50/2016 fino al 2017)		
Art. 76, c. 3, lett. d) CCNL 12/02/2018 - ria variabile		
Art. 76, c. 3, lett. e), CCNL 12/02/2018 limitata ai Ministeri		
Art. 76, c. 3, lett. f), CCNL 12/02/2018 limitata alle Agenzie Fiscali		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento risorse collegate all'incremento qualitativo dei servizi	7.561,90	8.457,90
Art. 76, c. 3, lett. h), CCNL 12/02/2018 limitata all'Enac		
Art. 76, c. 3, lett. i), CCNL 12/02/2018 limitata a Agid		
Art. 76, c. 3, lett. j), CCNL 12/02/2018 limitata al Cnel		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.561,90	8.457,90



Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al personale direttamente coinvolto		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal 2018)		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 - avvocatura		
Art. 49, c. 3 e 6, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021 per il solo anno 2022 al fine di recuperare la decorrenza dal 2021		
Art. 49, c. 8, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,22% ms 2018	83,10	83,10
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo straordinario dell'anno corrente	1.895,77	1.545,63
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo risorse decentrate		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025 - recupero 2024	483,49	-
Art. 32, c. 2, CCNL 2022-2024 - aumento 0,22% m.s. 2021 dal 2025	83,10	83,10
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	2.545,46	1.711,83
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.107,36	10.169,73
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	19.036,28	19.098,65

**REGOLAMENTO
PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
ORDINE DEGLI INGEGNERI DI MANTOVA**

Premesso

- che il D.Lgs. 150/2009 regolamento il ciclo della performance;
- che l'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 prevede che gli Ordini professionali si adeguino ai principi previsti dal D.Lgs. 165/2001;
- che l'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 dispone che gli Ordini professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

L'Ordine adotta il seguente regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

Art. 1 – LE FINALITA'

L'Ordine assume il sistema di misurazione e valutazione delle performance quale strumento per il miglioramento dei servizi e per la crescita delle competenze professionale dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti.

Art. 2 - I SOGGETTI

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance il Presidente dell'Ordine e la Commissione Interna di Valutazione.

Il Presidente dell'ordine definisce gli eventuali obiettivi da assegnare ai dipendenti. A tal fine può, qualora lo ritenga necessario, sentire il Consiglio dell'Ordine.

La Commissione Interna di Valutazione è composta dal Presidente e dal Tesoriere dell'Ordine ed ha il compito di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di predisporre le schede di valutazione dei dipendenti.

Le schede di valutazione vanno consegnate ai dipendenti i quali possono chiedere la revisione motivata della valutazione alla Commissione Interna di Valutazione entro 7 giorni. La Commissione si esprime ordinariamente entro 20 giorni.

Art. 3 – LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate sulla base dei seguenti elementi:

- a) il raggiungimento di eventuali obiettivi di individuali o di gruppo;
- b) le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

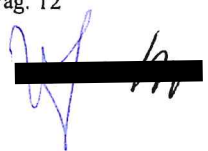
A tal fine viene utilizzata la seguente scheda di valutazione riportata in allegato.

Art. 4 – GLI OBIETTIVI

L'Ordine può attribuire obiettivi individuali o di gruppo con le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso in modo tale che la somma degli obiettivi assegnati a ciascun dipendente sia pari a 100. Ciascun obiettivo è valutato sulla base di uno o più indicatori. A ciascun indicatore è attribuito un peso. La somma dei pesi degli indicatori collegati a tutti obiettivi deve essere pari a 100.



Allegato**SCHEMA DI VALUTAZIONE DIPENDENTE:** _____Ente: **ORDINE INGEGNERI PAVIA**

Profilo professionale:

Dati relativi al rapporto di lavoro

Data Inizio	Data Fine	Categoria	Posizione economica	Debito orario	Assenza rilevante per la performance

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

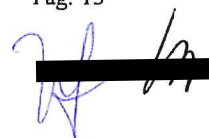
Macro-elementi	Valutazione	Peso	Valutazione pesata
1. Comportamento organizzativo		40%	
2. Obiettivi individuali e di gruppo		60%	
Performance individuale			

La valutazione inferiore a 60 punti si considera insufficiente e non consente l'erogazione di premi legati alla performance individuale o ad istituti premiali. Al dipendente che ha avuto un procedimento disciplinare che comporti la sanzione superiore al rimprovero verbale non compete l'erogazione di premi legati alla performance. Qualora non venissero assegnati obiettivi individuali o di gruppo la valutazione verrà effettuata solo sul comportamento organizzativo.

1. Macro-elemento: Comportamento organizzativo

Comportamento	Valutazione (0-100)	Peso	Valutazione pesata
attenzione al clima interno tutto quello che riguarda i fattori che influenzano le relazioni interpersonali, quali la fiducia dei colleghi, la possibilità di esprimersi senza timori, il sentirsi apprezzati, la convinzione circa la possibilità di migliorare		12,50	
attenzione all'immagine dell'ente capacità di curare e sviluppare la reputazione e la credibilità propria, dell'ufficio e dell'Ente. Si attua valorizzando con i diversi interlocutori interni ed esterni i punti di forza e non facendo emergere all'esterno eventuali criticità e conflitti interpersonali		12,50	
rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze propensione a rispettare i tempi concordati o imposti da norme per l'effettuazione di determinati lavori, senza attendere solleciti da parte dei superiori, degli Amministratori o degli utenti, cercano, ove possibile, di anticipare i tempi al fine di superare eventuali ostacoli non previsti		12,50	
rispetto delle regole senza formalismi capacità del dipendente di strutturare la propria attività nella maniera lineare, sburocratizzando al massimo le procedure, cercando soluzioni che semplificano i procedimenti, non irrigidendo la struttura; il tutto nel pieno rispetto delle norme legislative e regolamentari che disciplinano la materia		12,50	
economia e correttezza nella gestione delle risorse assegnate è la propensione costante a minimizzare i costi della propria unità di appartenenza, senza peraltro penalizzare l'efficacia e la qualità delle prestazioni. E', altresì, la capacità di tener conto delle implicazioni economiche delle decisioni assunte autonomamente, valutando con attenzione, ove possibile, l'analisi costi/benefici		12,50	
attenzione al cambiamento individuare, promuovere, sostenere e diffondere sia il cambiamento organizzativo (nuovi metodi di gestione) sia tecnologico (informatizzazione) sentendosi come attore principale del cambiamento		12,50	
integrazione e interfunzionalità capacità di interagire con gli altri componenti di un gruppo in modo produttivo e orientato al risultato, in funzione della soluzione di problemi che necessitano di competenze e contributi differenziati e multifunzionali		12,50	
qualità dell'apporto individuale valutazione di tutto quello che riguarda il contributo personale dato dal dipendente all'organizzazione e alla capacità di ispirare fiducia, allo spirito di iniziativa, alla sensibilità, all'orientamento positivo anche verso le problematiche più complesse, considerandole occasioni di crescita e di miglioramento		12,50	
Comportamento organizzativo			

Fasce di giudizio:				
0-20 Gravemente insufficiente	21-40 Insufficiente	41-60 Scarso	61-80 Buono	81-100 Ottimo



2. Macro-elemento: Obiettivi individuali e di gruppo

Obiettivo	Indicatore	Valore target	Valore finale	Valutazione finale (A)	Peso Sommatoria pesi = 100 (B)	Valutazione del dipendente (AxB:100)
Obiettivo 1	Indicatore 1					
	Indicatore 2					
						
Obiettivo 2	Indicatore 1					
	Indicatore 2					
						
...						
						
						
Obiettivi individuali e di gruppo						

Note

Data:

Firma del valutatore

Firma del dipendente per ricevuta

ORDINE DEGLI INGEGNERI DI MANTOVA

Regolamento sui criteri di graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa al personale non dirigenziale

Articolo 1 - Definizione di posizione organizzativa

1. In relazione a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro di riferimento, l'Ordine, sulla base della propria organizzazione e delle specifiche esigenze, può conferire incarichi di posizione organizzativa che richiedano lo svolgimento di compiti connotati da elevata responsabilità e da alta professionalità.
2. Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa avviene nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia, prevedendo l'individuazione, nell'atto di conferimento, dell'oggetto e della durata dell'incarico nonché degli obiettivi.
3. Le posizioni organizzative, anche ai sensi della contrattazione collettiva, possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
 - a) funzioni di direzione di unità organizzativa caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

Articolo 2 - Destinatari delle posizioni organizzative

1. L'incarico di posizione organizzativa può essere conferito al personale in servizio appartenente all'area dei Funzionari.
2. Il titolare di posizione organizzativa svolge i propri compiti nell'ambito delle funzioni di appartenenza.

Articolo 3 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

1. Le posizioni organizzative sono graduate con i criteri e secondo le fasce riportate nella scheda allegata.

Articolo 4 - Criteri per il conferimento degli incarichi

1. Il conferimento degli incarichi avviene nel rispetto dei seguenti criteri generali, tenendo conto delle disponibilità manifestate e garantendo l'effettiva condizione delle pari opportunità:
 - a) gli incarichi hanno durata massima di 24 mesi e possono essere rinnovati. La durata dell'incarico non può in ogni caso superare il residuo periodo di servizio dell'interessato prima del collocamento a riposo;
 - b) si applicano le disposizioni normative vigenti volte ad evitare situazioni di incompatibilità e di conflitto di interessi;
 - c) il conferimento dell'incarico tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità del livello di

graduazione della posizione organizzativa, dei seguenti elementi:

- 1) competenze, capacità ed esperienza professionale;
 - 2) specifiche conoscenze e competenze richieste per lo svolgimento dell'incarico;
 - 3) competenze organizzative e attitudine alla direzione di team di lavoro e di attività progettuali;
 - 4) capacità relazionale e di interazione con soggetti istituzionali interni ed esterni;
 - 5) risultati conseguiti in precedenza e relativa valutazione;
 - 6) nelle valutazioni delle candidature sarà considerato elemento preferenziale il positivo svolgimento di attività simili o comunque attinenti a quelle relative alla posizione.
2. L'atto di conferimento dell'incarico di posizione organizzativa ha natura di determinazione unilaterale assunta dall'amministrazione con le capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.

Articolo 5 - Procedura di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Il Presidente dell'Ordine, dopo un eventuale colloquio con le dipendenti per valutare la disponibilità, conferisce l'incarico di posizione organizzativa.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della loro naturale scadenza con atto scritto e motivato, sentito il Consiglio di Amministrazione, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. In presenza di gravi motivi personali, il titolare della posizione organizzativa può rimettere il proprio incarico informando preventivamente il Presidente.

Articolo 6 - Indennità di posizione organizzativa e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa, composto dalla retribuzione di posizione, è stabilito annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi del vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, la retribuzione di posizione è riproporzionata in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, comando del dipendente, mobilità o altra interruzione la retribuzione di posizione organizzativa è riproporzionata in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Allegato A)

In sede di prima applicazione è prevista la seguente pesatura delle due posizioni organizzative identificate.

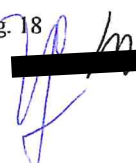
CRITERI PER LA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Allegato B al "Regolamento dell'area delle posizioni organizzative"

FATTORE DI VALUTAZIONE - COMPLESSITA' E RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA E GESTIONALE							
Item di valutazione	Criteri di valutazione	Indicatori	Valutazione	Gestione e ordine	Gestione e albo		
Responsabilità	Livello di responsabilità della posizione organizzativa correlato alla predisposizione e di atti e/o provvedimenti e/o pareri aventi rilevanza esterna e interna	bassa media elevata alta	5 10 15 20	20	15		
	importanza degli interlocutori interni ed esterni coinvolti	bassa media elevata alta	5 10 15 20				
Strategicità	coinvolgimento nell'azione strategica dell'ordine	bassa media elevata alta	5 10 15 20	20	15		
Rilevanza	Grado di rilevanza in relazione alla complessità delle attività svolte	bassa media elevata alta	5 10 15 20				
Discrezionalità	grado di discrezionalità gestionale e decisionale richiesto	bassa	2	10	10		
		media	4				
		elevata	7				
		alta	10				
Collocazione	ruolo svolto	bassa	2				

della posizione	nell'ambito della struttura organizzativa	media elevata alta	4 7 10	10	7		
TOTALE				100	77	0	0

da	a	importo		
0	40	1.000,00	-	-
40	50	1.500,00	-	-
60	80	2.000,00	-	2.000,00
80	90	3.000,00	-	-
80	90	4.000,00	-	-
90	100	6.500,00	6.500,00	-
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			6.500,00	2.000,00



Ordine degli Ingegneri di Mantova

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNI 2025-2026

Parte I - La relazione tecnico-finanziaria

Come previsto dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, si riporta la relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2025-2026, la cui ipotesi è stata sottoscritta il 28/05/2026.

1.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per gli anni 2025-2026 è stato costituito con delibera del Consiglio dell'Ordine del 28/05/2026, avente per oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER GLI ANNI 2025 E 2026, NOMINA DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA"

1.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse stabili del fondo per le risorse decentrate, per gli enti del comparto funzioni centrali sono costituire in applicazione dell'art. 76 del CCNL 12/02/2018, dell'art. 49 del CCNL 09/05/2022 e dell'art. 32 del CCNL 27/01/2025. Sulla base delle disposizioni sopra richiamate, le risorse storiche consolidate possono essere così riassunte:

Descrizione	2025	2026
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018		
Art. 76, comma 1, CCNL 12/02/2018 consolidamento delle risorse stabili	7.040,99	7.040,99
Art. 76, comma 3, lett. b), CCNL 12/02/2018 ria cessati dal 2018 in poi - dall'anno successivo la cessazione		
Art. 76, comma 3, lett. c), CCNL 12/02/2018 indennità di ente non riutilizzata		
Art. 76, comma 3, lett. d), CCNL 12/02/2018 risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento stabile delle relative dotazioni organiche		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.040,99	7.040,99
Art. 76, c. 3, lett. a) e art. 89, 5, CCNL 12/02/2018 aumento dello 0,49% ms 2015 - decorrenza 01/01/2018	185,09	185,09
CCNL 09/05/2022 - 2019-2021		
Art. 49, c. 2, CCNL 2019-2021 differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale art. 52, c. 4, CCNL 2019-2021	913,39	913,39
Art. 49, c. 3, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021	305,96	305,96
CCNL 27/01/2025 - 2022-2024		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025	483,49	483,49

TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.887,93	1.887,93
TOTALE RISORSE STABILI	8.928,92	8.928,92

1.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Ai sensi dell'art. 76 del CCNL 12/02/2018 e art. 49 del CCNL 09/05/2022 sono previste tutte le fattispecie nelle quali si può incrementare il fondo con risorse variabili. Si riporta, di seguito, uno schema riassuntivo delle relative applicazioni, per le fattispecie più frequenti:

Descrizione	2025	2026
Art. 76, c. 3, lett. a) CCNL 12/02/2018 - art. 43 L. 449/1997 sponsorizzazioni, convenzioni e contributi utenza		
Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al fondo		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal D.Lgs. 50/2016 fino al 2017)		
Art. 76, c. 3, lett. d) CCNL 12/02/2018 - ria variabile		
Art. 76, c. 3, lett. e), CCNL 12/02/2018 limitata ai Ministeri		
Art. 76, c. 3, lett. f), CCNL 12/02/2018 limitata alle Agenzie Fiscali		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento risorse collegate all'incremento qualitativo dei servizi	7.561,90	8.457,90
Art. 76, c. 3, lett. h), CCNL 12/02/2018 limitata all'Enac		
Art. 76, c. 3, lett. i), CCNL 12/02/2018 limitata a Agid		
Art. 76, c. 3, lett. j), CCNL 12/02/2018 limitata al Cnel		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.561,90	8.457,90
Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al personale direttamente coinvolto		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal 2018)		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 - avvocatura		
Art. 49, c. 3 e 6, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021 per il solo anno 2022 al fine di recuperare la decorrenza dal 2021		
Art. 49, c. 8, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,22% ms 2018	83,10	83,10
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo straordinario dell'anno corrente	1.895,77	1.545,63
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo risorse decentrate		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025 - recupero 2024	483,49	-
Art. 32, c. 2, CCNL 2022-2024 - aumento 0,22% m.s. 2021 dal 2025	83,10	83,10

TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	2.545,46	1.711,83
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.107,36	10.169,73
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	19.036,28	19.098,65

1.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Non sono state apportate decurtazioni legate al limite al trattamento accessorio.

1.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Sulla base di quanto esposto nei punti precedenti, si riporta di seguito uno schema di sintesi della costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2024.

Descrizione	2025	2026
TOTALE RISORSE STABILI	8.928,92	8.928,92
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.107,36	10.169,73
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	19.036,28	19.098,65

1.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente.

1.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

In sede di contrattazione decentrata sono state destinate le somme di seguito riportate, specificando a fianco di ciascuna il relativo istituto contrattuale cui fanno riferimento e suddividendo fra somme la cui destinazione non è disponibile alla contrattazione integrativa, somme disponibili e somme riportate alle annualità successive.

1.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Istituto economico	2025	2026
Differenziali stipendiali	4.892,68	4.892,68
Indennità di ente	3.004,20	3.004,20
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	215,30	215,30
Retribuzione di posizione	0,00	3.875,52

Altri istituti applicati prima della sottoscrizione del presente CCDI	6.276,95	2.489,65
Totale	14.389,13	14.477,35

1.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituto economico	2025	2026
Misure di welfare	0,00	2.000,00
Performance organizzativa e individuale	4.647,15	2.621,30
Totale	4.647,15	4.621,30

1.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Tutte le risorse disponibili sono state destinate nella contrattazione decentrata.

1.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Riepilogo	2025	2026
Fondo disponibile al netto delle decurtazioni	19.036,28	19.098,65
utilizzo fondo		
Somme non a disposizione della contrattazione	14.389,13	14.477,35
Somme a disposizione della contrattazione	4.647,15	4.621,30
Totale contratto	19.036,28	19.098,65

1.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente.

1.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Il fondo per le risorse decentrate dell'anno di rilevazione non presenta alcun problema di equilibrio, in quanto gli stessi fondi si compongono, per la parte che qui rileva, principalmente di risorse aventi carattere di certezza e stabilità, con le quali sono vengono finanziate tutti gli utilizzi, di parte stabile, che

sono stati fissati con il contratto collettivo decentrato integrativo. Gli utilizzi variabili è sono finanziati in parte con risorse stabili e in parte con risorse variabili.

1.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	2025	2026
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018		
Art. 76, comma 1, CCNL 12/02/2018 consolidamento delle risorse stabili	7.040,99	7.040,99
Art. 76, comma 3, lett. b), CCNL 12/02/2018 ria cessati dal 2018 in poi - dall'anno successivo la cessazione		
Art. 76, comma 3, lett. c), CCNL 12/02/2018 indennità di ente non riutilizzata		
Art. 76, comma 3, lett. d), CCNL 12/02/2018 risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001		
Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento stabile delle relative dotazioni organiche		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.040,99	7.040,99
Art. 76, c. 3, lett. a) e art. 89, 5, CCNL 12/02/2018 aumento dello 0,49% ms 2015 - decorrenza 01/01/2018	185,09	185,09
CCNL 09/05/2022 - 2019-2021		
Art. 49, c. 2, CCNL 2019-2021 differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale art. 52, c. 4, CCNL 2019-2021	913,39	913,39
Art. 49, c. 3, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021	305,96	305,96
CCNL 27/01/2025 - 2022-2024		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025	483,49	483,49
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	1.887,93	1.887,93
TOTALE RISORSE STABILI	8.928,92	8.928,92
Art. 76, c. 3, lett. a) CCNL 12/02/2018 - art. 43 L. 449/1997 sponsorizzazioni, convenzioni e contributi utenza		
Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al fondo		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal D.Lgs. 50/2016 fino al 2017)		
Art. 76, c. 3, lett. d) CCNL 12/02/2018 - ria variabile		
Art. 76, c. 3, lett. e), CCNL 12/02/2018 limitata ai Ministeri		
Art. 76, c. 3, lett. f), CCNL 12/02/2018 limitata alle Agenzie Fiscali		

Art. 76, c. 3, lett. g), CCNL 12/02/2018 limitata gli Enti pubblici non economici - art. 89, c. 2, lett. a) richiama l'art. 4, comma 10, CCNL 14/03/2001 incremento risorse collegate all'incremento qualitativo dei servizi	7.561,90	8.457,90
Art. 76, c. 3, lett. h), CCNL 12/02/2018 limitata all'Enac		
Art. 76, c. 3, lett. i), CCNL 12/02/2018 limitata a Agid		
Art. 76, c. 3, lett. j), CCNL 12/02/2018 limitata al Cnel		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	7.561,90	8.457,90
Art. 76, c. 3, lett. b) CCNL 12/02/2018 piani di razionalizzazione (art. 16, c. 4-5, D.L. 98/2011) quota destinata al personale direttamente coinvolto		
Art. 76, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 incentivi per funzioni tecniche (dal 2018)		
Art. 67, c. 3, lett. c) CCNL 12/02/2018 - avvocatura		
Art. 49, c. 3 e 6, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,81% ms 2018 - decorrenza 01/01/2021 per il solo anno 2022 al fine di recuperare la decorrenza dal 2021		
Art. 49, c. 8, CCNL 2019-2021 aumento dello 0,22% ms 2018	83,10	83,10
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo straordinario dell'anno corrente	1.895,77	1.545,63
Art. 49, c. 7, CCNL 2019-2021 economie fondo risorse decentrate		
Art. 32, c. 1, CCNL 2022-2024 - aumento 1,28% m.s. 2021 (Tab. 7) sottoscritto il 27/01/2025 - recupero 2024	483,49	-
Art. 32, c. 2, CCNL 2022-2024 - aumento 0,22% m.s. 2021 dal 2025	83,10	83,10
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	2.545,46	1.711,83
TOTALE RISORSE VARIABILI	10.107,36	10.169,73
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	19.036,28	19.098,65

1.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sia nella fase di programmazione che in quella di consuntivazione l'amministrazione presta particolare attenzione alle poste che possono rappresentare elementi di rischio in relazione al possibile sfioramento in termini di spesa.

1.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Al fine di monitorare l'andamento della spesa corrispondente alle risorse stanziato nel fondo per le risorse decentrate il costo del personale è analiticamente registrato nelle scritture contabili in coerenza con le risultanze degli stipendi.

Il costante controllo sia dalla parte dell'elaborazione delle buste paga che da quella contabile permette all'ente di verificare il rispetto del limite di spesa stanziato dall'amministrazione a favore del fondo per le risorse decentrate e i relativi oneri riflessi.

1.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Non vi sono economie degli anni precedenti da riportare.

1.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

I fondi per le risorse decentrate per l'anno di competenza trovano la loro copertura finanziaria nel bilancio dell'ente.



ORDINE INGEGNERI

MANTOVA

IL PRESIDENTE

Ing. Tommaso Ferrante

Ordine degli Ingegneri di Mantova

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNO 2025-2026

Parte I - La relazione illustrativa

La *relazione illustrativa* è composta da 2 distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 28/05/2026 Contratto: 28/05/2026
Periodo temporale di vigenza		Anni 2025-2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Datoriale Pubblica: Presidente: ing. Tommaso Ferrante Componenti: nessuno Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, UIL PA, FED. CONFSAL UNSA, FED. NAZ.LE INTESA FP, RSU Firmatarie della preintesa: CISL FP Firmatarie del contratto: CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Riparto del fondo per le risorse decentrate anni 2025-2026 Applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale, istituzione posizioni organizzative e sistema premiale
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli NESSUN RILIEVO

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 NON è stato approvato.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con delibera del CdO n. ____ del _____
		Gli obblighi di trasparenza di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sono adempiuti nei limiti previsti per gli ordini professionali
		La Relazione della Performance non è stata validata; gli ordini professionali non sono soggetti a tale obbligo
Eventuali osservazioni		
Per gli ordini professionali sono previste deroghe rispetto all'applicazione del D.Lgs. 150/2009 dovendone mutuare i soli principi generali		

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto collettivo decentrato integrativo è costituito da un verbale di contrattazione che affronta la destinazione delle risorse disponibili e applica il nuovo sistema di classificazione del personale. Regola inoltre le progressioni all'interno delle aree, la responsabilità di procedimento e la performance. Il testo prende atto della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 e del CCNL 2022-2024.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri illustrati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituto economico	2025	2026
Differenziali stipendiali	4.892,68	4.892,68
Indennità di ente	3.004,20	3.004,20
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	215,30	215,30
Retribuzione di posizione	0,00	3.875,52
Misure di welfare	0,00	2.000,00
Altri istituti applicati prima della sottoscrizione del presente CCDI	6.276,95	2.489,65
Performance organizzativa e individuale	4.647,15	2.621,30
Totale	19.036,28	19.098,65

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato integrativo non ha comportato effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le indennità previste non vengono riconosciute a tutto il personale, ma solamente a quella parte di dipendenti che, effettivamente, sono esposte alle situazioni che rappresentano i presupposti per la corresponsione degli emolumenti ovvero svolgono le funzioni a cui è possibile riconnettere la voce stipendiale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'ipotesi di CCDI regolamenta istituisce le posizioni organizzative e il sistema premiale.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende aggiornare la disciplina del trattamento accessorio del personale dipendente nell'anno di rilevazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna



ORDINE INGEGNERI
MANTOVA
IL PRESIDENTE
Ing. Tommaso Ferrante

[Redacted signature]

info@ordineingegnerimantova.it

Da: Paola Bianchi <[REDACTED]>
Inviato: giovedì 28 maggio 2026 18:18
A: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]
Oggetto: PARERE REVISORE COSTITUZIONE FONDO
Allegati: 5. ORDINE INGEGNERI parere dei revisori dei conti.pdf

Buonasera
Allego il parere alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato
Cordiali saluti
Paola Bianchi

Dott.ssa Paola Bianchi
Dottore Commercialista
Revisore Legale

Via Valsesia 55
46100 Mantova
Tel. 0376-220450 Fax 0376-220455

Le informazioni contenute in questo messaggio sono da considerarsi solo per uso personale e confidenziale dei destinatari sopra indicati. Questo messaggio può costituire una comunicazione riservata, protetta dal segreto professionale. Se avete ricevuto questa comunicazione per errore, per favore comunicatecelo immediatamente e restituitemi il messaggio originale per posta. Ve ne saremo particolarmente riconoscenti. Grazie

PAOLA BIANCHI

Dottore Commercialista

Revisore Legale

46100 Mantova - Via Valsesia n. 55

Tel. n. 0376/220450 - Telefax n. 0376/220455

pec: paola.bianchi@odcecmmn.legalmail.it

OGGETTO: PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO PER GLI ANNI 2025-2026 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

La sottoscritta Paola Bianchi Revisori dei Conti dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Mantova;

VISTA la delibera relativa alla costituzione del fondo per gli anni 2025-2026 sulla quale è stato espresso parere positivo

VISTA l'ipotesi di contratto decentrato siglata in data 28.05.2026

VISTO il D.Lgs. 165/2001 che prescrive agli Enti la costituzione del Fondo per le risorse decentrate come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;

VISTO l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo";

VISTA la sentenza del Tar Lazio n. 14283/2022 che ha annullato la circolare della Ragioneria Generale dello Stato, impugnata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, che aveva incluso gli Ordini professionali tra gli enti pubblici tenuti alla comunicazione dei dati relativi alla "consistenza del personale in servizio e in quiescenza" e alle "relative spese" ai fini del controllo della spesa pubblica. Sulla base della decisione dei Giudici amministrativi non è obbligatorio per gli Ordini comunicare i dati concernenti la consistenza del personale e il relativo costo ai sensi dell'art. 60 del d.lgs. 165/2001. Seppure la predetta sia stata parzialmente superata dalla pronuncia del Consiglio di Stato, sembra comunque potersi escludere gli Ordini Professionali dai limiti di spesa previsti per le pubbliche amministrazioni e quindi anche dal tetto al trattamento accessorio anche in considerazione del fatto che le Circolari della RGS non prevede l'obbligo, per gli Ordini Professionali, di compilare le tabelle relative alla verifica della contrattazione decentrata;

CONSIDERATE in ogni caso anche le circolari della RGS sul conto annuale;

VISTO il CCNL 2022-2024 sottoscritto in data 27/01/2025;

CONSIDERATE le norme relative al contenimento del trattamento accessorio alla luce delle peculiarità afferenti agli ordini professionali;

ESPRIME

parere favorevole alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2025-2026.

Il REVISORE (Dott.ssa Paola Bianchi)

