

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

ANNO 2025

CONSIGLIO NOTARILE MODENA

Modena, 27 maggio 2025

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

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

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente CCNI si articola in due sezioni:

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

Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

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

SEZIONE NORMATIVA

Art. 1 - campo di applicazione (art. 1 CCNL)

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale del Consiglio Notarile della Provincia di Modena 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 1.1.2025 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 27.1.2025, 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:

AREA	NUMERO UNITÀ
Operatori	0
Assistenti	1
Funzionari	0
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 che in uscita. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della modalità flessibile dell'orario di lavoro deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di riferimento, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 7 – Piano Ferie e chiusure dell’Ordine, permessi, congedi, assenze (artt. dal 23 al 30 CCNL)

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del CCNL dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

Tenendo conto che il piano ferie è definito dalla Direzione dell’Ordine per le chiusure collettive, eventuali richieste ulteriori le 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)

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 22 del vigente CCNL Funzioni Centrali, le parti concordano l’erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di ... 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 – posizioni organizzative (art. 15 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. 15 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

Art. 11 – lavoro a distanza (artt. 36 – 37 – 38 – 39 – 40 – 41 CCNL)

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V – “Lavoro a distanza” del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

Art. 12 – formazione (artt. 31 – 32 CCNL)

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

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

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL vigente.

Art. 13 – responsabilità disciplinare (artt. 42 – 43 CCNL)

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

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 14 – disposizioni finali

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCNL, 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 ed approvazione previste dal vigente CCNL.

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

SEZIONE ECONOMICA anno 2025

Art. 15– fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL)

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 CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 viene quantificato in euro

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 CCNL in vigore per la parte relativa ai Differenziali Stipendiali attualmente in godimento ().

Art. 16 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 CCNL)

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

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 di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree: € 0;
- b) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL – Area Assistenti – (Indennità di specifiche responsabilità): € 0;
- c) Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti: €

Art. 17 – progressioni economiche annuali

Ai sensi dell'art. 10 Sezione Normativa del presente CCNI, si individuano all'interno dell'Ordine la seguente Famiglia Professionale: Amministrativo Contabile. I compiti assegnati rientrano nelle fattispecie indicate nell'allegato A del CCNL 2019-2021 vigente.

Non sono previsti nuovi differenziali stipendiali.

Art. 18 – sistema indennitario

Al personale incaricato della Tesoreria e della Gestione e Controllo Flussi contabili, cui è attribuita l'Area Formazione e Responsabile Uffici di Segreteria e Presidenza, in ragione delle particolari responsabilità attribuite, considerando la delicatezza dei compiti assegnati e per la rilevanza strategica valutata dall'Amministrazione agli adempimenti connessi, spetta una indennità omnicomprensiva pari ad euro annue lorde (euro per 12 mensilità).

Allegati:

- Tabella 1 Misure lorde e numero massimo Differenziali Stipendiali attribuibili
- Tabella 2 Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione
- Tabella 3 Requisiti progressione tra le Aree in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento Professionale

Il giorno 27 maggio 2025, alle ore 9,00, in videoconferenza, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:
PRESIDENTE Dr. Antonio Nicolini

- Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti:

Paolo Calì CONFISAL UNSA Ordini Professionali



Firmato digitalmente da:
PAOLO CALI'
Roma

Daniele Alessandro CONFINTESA FP

Firmato Digitalmente da/Signed by:
DANIELE ALESSANDRO
Segretario Nazionale CONFINTESA FP
In Data/On Date:
giovedì 29 maggio 2025 08:45:58
