

CONSIGLIO NOTARILE DI TRIESTE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

In data 19 giugno 2026 presso lo Studio della dott.ssa Elisabetta Guaran, Consulente del lavoro in Trieste, Via San Nicolò 11, si sono incontrati:

- la delegazione trattante del Consiglio Notarile di Trieste composta dal dott. Pietro Ruan, Notaio in Trieste, Presidente pro tempore del Consiglio Notarile stesso, assistito dalla dott.ssa Elisabetta Guaran, Consulente del lavoro;
- il signor Mauro Cenci della FP CGIL di Trieste;

per la definizione del Contratto integrativo di Sede Unica, finalizzato alla disciplina degli Istituti Contrattuali demandati alla contrattazione decentrata di cui all'art. 7, comma 6, del CCNL del comparto delle Funzioni Centrali 2022/2024.

Le parti convengono che la sottoscrizione del Contratto Collettivo integrativo ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo del personale dipendente del Consiglio Notarile nello svolgimento delle attività istituzionali, convenendo che i processi di cambiamento in atto comportano la necessità di supportare il personale dipendente con adeguati percorsi di crescita professionale e dei livelli di competenze necessari per rispondere al meglio alle esigenze di efficacia e di efficienza dell'operato del Consiglio.

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale dipendente del Consiglio Notarile di Trieste (*d'ora in avanti definito "Ente"*) assunto a tempo indeterminato e determinato.

Livello inquadramento CCNL 2022	Corrisp. Prec. Inquadr.	Forza attuale dell'Ente
Area Elevate professionalità		0
Area Funzionari	da C1 a C5	0
Area Assistenti	da B1 a B3	1
Area Operatori	da A1 a A3	0

Gli effetti giuridici del presente Contratto Integrativo, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01/01/2026 e scadranno il 31/12/2027.

Le procedure di rinnovo del presente Contratto Integrativo devono essere attivate, sia per la parte normativa che per quella economica, almeno tre mesi prima della scadenza. Qualora le Parti non si incontrino per la ratifica di un nuovo accordo, si conviene che il presente Contratto conservi l'efficacia fino al rinnovo, salvo disdetta espressa per iscritto da una delle parti entro la data di scadenza dello stesso.

Resta inteso che l'ammontare delle risorse da destinare al Fondo Risorse Decentrate ed i relativi accordi di Sede per la parte economica, saranno determinati a cadenza annuale.

ART. 2 – FINALITA' ED OBIETTIVI

Il presente Contratto Integrativo persegue l'obiettivo di incentivare e migliorare la produttività e la qualità dei servizi resi ai Notai della Provincia di Trieste attraverso la gestione del Fondo Risorse Decentrate e degli istituti Contrattuali connessi, per permettere il costante sviluppo del personale, la crescita e la formazione continua.



ART. 3 – RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Contratto Collettivo Integrativo, fa riferimento, in quanto applicabile, al D.Lgs. 165/2001, al D.lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni ed introduce, per l'Ente in esame, il Fondo risorse decentrate, così come previsto dagli articoli 32 e 33 del CCNL del Comparto Funzioni centrali per il triennio 2022-2024.

ART. 4 – DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Come premesso all'art. 1 del presente accordo, la dotazione organica dell'Ente all'atto della sottoscrizione del presente Contratto è pari ad un dipendente inquadrato nell'area Assistenti.

Art. 5 – ORARIO DI LAVORO – BUONO PASTO

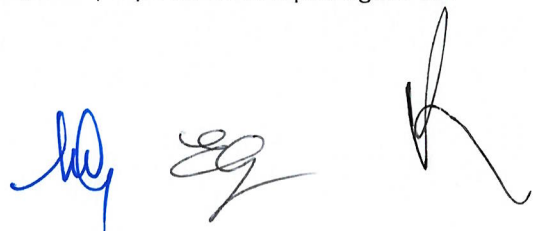
1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali;
2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della Legge 23 dicembre 1994, n. 724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, dal lunedì a venerdì;
3. L'articolazione dell'orario di lavoro, che deve essere funzionale alle attività svolte dagli Uffici ed al ricevimento degli Iscritti e, comunque, del pubblico, è determinata, previo esame con le OO.SS., in conformità a quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 2016-2018;
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è ispirata a criteri di flessibilità che consentano:
 - Il ricorso a tutti gli istituti normativi che attuino concretamente una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi da rendere all'utenza, salvaguardandone gli interessi e le aspettative e puntando ad un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - L'adozione di un sistema orario flessibile che garantisca, in determinate fasce orarie, la presenza del personale preposto per soddisfare in modo ottimale le esigenze dell'utenza;
 - L'attribuzione, per quanto possibile e compatibilmente con il buon andamento dell'attività degli Uffici dell'Ordine, di una adeguata attenzione per le esigenze dei dipendenti che si trovino in situazione di difficoltà;
 - L'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali distribuite in 7h e 12 minuti giornalieri dal lunedì al venerdì. La pausa per la consumazione del pranzo è pari a trenta minuti può essere collocata dopo quattro ore di prestazione lavorativa o successivamente.

Resta inteso che, d'intesa con l'Ente, potrà essere concordata una flessibilità dell'orario di lavoro, fermo restando il raggiungimento dell'orario settimanale sopra riportato.

Le prestazioni di lavoro in orario straordinario dovranno essere autorizzate da uno dei membri del Consiglio Direttivo dell'Ente.

Nelle giornate dove sono superate le sei ore di lavoro spetta alla lavoratrice, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 2019/2021, una pausa di almeno trenta minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche.

In tal caso - ai sensi dell'art. 86 del CCNL 2016/2018 - viene attribuito alla lavoratrice un buono pasto elettronico con valore facciale pari a 7,00 €. Tale trattamento decorre dal mese di marzo 2026 ed ha valore sperimentale fino al termine della vigenza del presente accordo (31/12/2027) e potrà essere prorogato con specifica menzione nei futuri accordi integrativi siglati dall'Ente.



Si conferma, nel rispetto della normativa prevista dagli artt. 36 e seguenti del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, la possibilità di sperimentare forme di lavoro a distanza con particolare riferimento anche alle forme di lavoro da remoto - telelavoro domiciliare di cui all'art. 41 del citato CCNL.

ART. 6 - FORMAZIONE

Le parti concordano che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dei processi propri dell'Ente. A tal fine la formazione, durante la vigenza del presente contratto riguarderà prioritariamente le applicazioni informatiche, la sicurezza sui luoghi di lavoro, le relazioni con il pubblico e la comunicazione.

ART. 7 – SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della performance individuale valorizza lo sviluppo professionale ed opera parallelamente al processo formativo del dipendente.

Nel consolidare le conoscenze e le competenze del dipendente, l'Ente contribuisce ad accrescere la capacità dell'organizzazione, nel suo complesso, di rispondere sempre meglio ai bisogni degli Iscritti.

I criteri di valutazione si incentreranno quindi su tre aree di competenza:

- a) Risultati raggiunti;
- b) Competenze consolidate: problem solving, impegno ed affidabilità, capacità di organizzare il proprio lavoro, capacità di organizzarsi individuando tempi ed azioni necessari;
- c) Assenteismo.

Ogni area ha un peso da dieci (*risultato pienamente raggiunto*) a zero (*risultato non raggiunto*). La valutazione si intende positiva con un punteggio complessivo pari a 21/30.

L'Ente adotta un sistema di monitoraggio dell'avanzamento degli obiettivi con una verifica intermedia da effettuarsi entro il 30 giugno di ogni anno.

La valutazione verrà condivisa dall'Ente con la dipendente e formerà oggetto di confronto nel caso di non condivisione del risultato.

ART. 8 – FONDO RISORSE DECENTRATE

L'Ente stanZIA in apposito Fondo le risorse finanziarie per incentivare lo sviluppo del personale, misurandone la produttività, al fine di garantire il continuo miglioramento dei servizi agli Iscritti, in conformità agli obiettivi strategici dell'Ente.

A decorrere dalla sottoscrizione del presente Contratto, le risorse del Fondo si distinguono in:

- a) Risorse stabili: ovvero sia le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, da utilizzare in via principale per le progressioni economiche di carriera, per eventuali indennità collegate a particolari incarichi lavorativi. Tali risorse potranno, inoltre, essere utilizzate per il finanziamento dei percorsi formativi a favore del personale dell'Ente.
- b) Risorse variabili: ovvero sia risorse aventi caratteristiche di variabilità che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata da definirsi entro il 30 aprile di ogni anno, termine entro il quale verranno anche definiti gli obiettivi di Ente e la loro assegnazione al personale.

Resta inteso che le risorse stabili non utilizzate nell'anno di riferimento verranno accantonate nell'anno successivo.

ART. 9 – UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE



L'Ente, nell'ambito delle risorse variabili di cui all'art. 8 del presente Contratto e in base all'art. 33 del CCNL 2022/2024, determina le risorse da destinare al riconoscimento di uno specifico trattamento economico correlato alla performance individuale.

ART. 10 – CONFERMA DEI TRATTAMENTI DI MIGLIOR FAVORE RICONOSCIUTI ALLA DIPENDENTE IN FORZA ALLA DATA DEL PRESENTE CONTRATTO

In conseguenza dell'originaria adesione della dipendente in forza alla data del presente accordo all'Ente Bilaterale Nazionale di settore degli Studi professionali (EBIPRO) ed alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli Studi Professionali (CADIPROF), le Parti concordano che, esclusivamente alla dipendente in forza alla data del presente Contratto, si continuerà ad applicare l'adesione a detti Enti e Casse. Resta inteso che l'onere di tale adesione a carico dell'Ente verrà considerato nell'ambito dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale.

ART. 11 – DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente Contratto le parti dichiarano di fare riferimento alle norme di legge vigenti nonché alle norme del CCNL del Comparto Funzioni Centrali.

Letto, confermato e sottoscritto in Trieste il 19 giugno 2026

Per il Consiglio Notarile di Trieste



Dott.ssa Elisabetta Guaran – Consulente del lavoro



Per la FP-CGIL di Trieste

