

COLLEGIO PROVINCIALE DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI ROMA

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE 2022-2023

Il giorno 21 del mese di novembre dell'anno 2022 si sono riuniti in modalità streaming:

Per la Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente, geom. Maurizio Rulli
- Il Segretario, geom. Fabio Colantoni
- Il Tesoriere, geom. Pietro Tontini
- Il Responsabile del Personale, geom. Antonio Scaglione (delegato per la sottoscrizione)
- Il Consulente, dott. Giacomo Picconeri

per le Organizzazioni sindacali:

- FP CGIL, Lilith Zulli
- FEDERAZIONE CONFESAL-UNSA, Arturo Giambelli;

per le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- RSU, Francesco Di Romano, Elvira Maturi, Massimo D'Andrea;

che, successivamente alla presa visione da parte del Consiglio dell'Ente, sottoscrivono il presente accordo da applicarsi al personale dipendente a tempo determinato e indeterminato.

RISORSE FINANZIARIE AREE PROFESSIONALI

Le risorse finanziarie dell'anno 2022 relative al personale quantificate in applicazione dell'art.49 del CCNL 2019/2021 in **€ 91.115,42** sono destinate a:

- sviluppo professionale;
- incentivo alla produttività ordinaria.

Sono previste, nei limiti e nelle forme previste dal presente CCNI, ulteriori risorse finanziarie stanziare dall'Ente destinate a:

- lavoro straordinario;
- sistema indennitario e compensi per particolari compiti;
- eventuali progetti finalizzati.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Alla luce della sottoscrizione del CCNL 2019/2021 (di seguito CCNL), nel quale è stato istituito un nuovo ordinamento professionale, in base all'art. 18 (Norme di prima applicazione), c. 2, in data 10 ottobre 2022 sono state definite dalle parti le famiglie professionali del nuovo ordinamento all'interno delle quali confluiscono a partire dal 1 novembre 2022, nel rispetto della tabella 2 del citato CCNL di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale, come segue:

- **4 unità in Area C, posizione C5, confluiscono nell'Area Funzionari;**
- **6 unità in Area B, posizione B3; confluiscono nell'Area Assistenti;**

Seppure il Collegio disponga di una pianta organica che prevede n. 7 unità in area assistenti (ex Area B) e n. 5 unità in Area funzionari (ex Area C), le parti propongono il Piano dei fabbisogni del Collegio composto come di seguito specificato:

Area Operatori: unità 0, Area Assistenti: unità 6, Area Funzionari unità: 5, Area EL: unità 0.

Al presente accordo si allega il Piano dei Fabbisogni (Allegato n. 1).

Le parti definiscono i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18, comma 6 del CCNL, che in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale prevede che la progressione tra le aree abbia luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella 3 di corrispondenza. Si individuano i seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali viene attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%, come previsto dal CCNL, come segue:

- a) anni di esperienza maturata nell'area di provenienza: 25% del totale dei punti attribuibili;
- b) titolo di studio: 25% del totale dei punti attribuibili;
- c) competenze professionali: per un massimo del 50% dei punti attribuibili così distribuiti:
 - competenze acquisite attraverso percorsi formativi: 10% dei punti attribuibili;
 - competenze certificate (competenze informatiche o linguistiche): 10% dei punti attribuibili;
 - competenze acquisite nei contesti lavorativi: 30% dei punti attribuibili.

In applicazione dell'art. 17 del nuovo CCNL (**Progressione tra le Aree**) le parti concordano e si impegnano ad attivare, tramite procedura comparativa basata sulla valutazione secondo i criteri sopra esposti, n. 1 progressione tra un'area e quella immediatamente superiore con decorrenza dal 01.01.2024:

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL (**Progressioni economiche all'interno delle Aree**), 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, le parti provvedono a valutare il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nel biennio 2022/2023 sulla base dei parametri individuati al comma 2.

Contestualmente le parti definiscono i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, ai sensi del citato art. 14 comma 2, lett. d), come di seguito specificato:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: punti 30/100;
 - 2) esperienza professionale maturata: punti 40/100;
 - 3) capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi: punti 30/100;
- Le parti concordano di calendarizzare nell'anno 2023 e decorrenza 01.01.2024 due procedure selettive come segue: n. 1 procedura per l'attribuzione di n. 2 differenziali stipendiali nell'area degli Assistenti ed una per l'attribuzione di n. 1 differenziali stipendiali nell'area dei Funzionari.

Al presente accordo si allega la proposta di Regolamento per la progressione professionale dei dipendenti del Collegio Geometri e Geometri Laureati di Roma (Allegato n. 2).

ORARIO DI LAVORO E STRAORDINARIO

In merito all'orario di lavoro si conferma l'orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, già approvato nel CCNI 2021.

Il lavoro straordinario deve essere utilizzato per situazioni di carattere urgente ed eccezionale.

E' da considerarsi lavoro straordinario quello prestato oltre il normale orario di lavoro e superiore a 45 minuti. Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro e inferiori ai 45 minuti saranno oggetto di recupero maggior orario prestato.

L'utilizzo delle prestazioni straordinarie si intende automaticamente autorizzato per i seguenti motivi:

- presenza fuori sede eventi e manifestazioni;
- elezioni dell'Ente.

Per le diverse ed ulteriori richieste di lavoro straordinario andrà presentata apposita richiesta scritta, con indicazione delle ore necessarie e delle attività da effettuarsi, che dovrà essere preventivamente autorizzata dalla P.O. del settore e/o dalla U.O.C. (Unità Operativa di Coordinamento) responsabile.

Il lavoro straordinario annuo è quantificato in ore 320 complessive con un apposito stanziamento da parte dell'Ente di € 5.000,00. Le parti concordano che del monte ore complessivo di cui sopra una quota quantificata in 15 ore a persona potrà essere autorizzata solo nei casi di non adesione allo smart-working.

Le P.O. e/o le U.O.C. relazioneranno in merito al loro utilizzo nella relazione di fine anno.

BUONI PASTO

Si conferma l'importo dei buoni pasto a € 12,00.

SISTEMA INDENNITARIO

Alla luce della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 il sistema indennitario dell'Ente viene modificato per gli esercizi 2022-2023 come segue:

A. Posizioni organizzative

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del CCNL 2019-2021 è riproposta, nell'art. 15, la disciplina in materia di posizioni organizzative e professionali.

I nuovi valori dell'indennità sono ricompresi tra un minimo di euro 1.200,00 ed un massimo di euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità.

Le parti convengono di confermare l'istituto delle posizioni organizzative secondo i criteri e le modalità già individuate che vengono totalmente confermate. Nello specifico:

1. Nell'ambito dell'area dei Funzionari il Collegio, in relazione alle esigenze di servizio, conferisce ai dipendenti inseriti nella suddetta area incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa;

2. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente riguardano l'esercizio di funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e nello specifico nel coordinamento dei settori dell'Ente;

3. L'indennità prevista è quantificata in € 2.600,00 annui lordi cadauno da suddividersi per 13 mensilità, a valere dal 01.01.2023.

4. Gli incarichi saranno nuovamente conferiti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi;
- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 43 (Codice Disciplinare) del CCNL, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione

dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.

7. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale dal nucleo di valutazione nominato con apposita delibera consiliare.

B. Indennità per lo svolgimento di particolari compiti.

Il sistema indennitario previsto per lo svolgimento di particolari compiti, rivisto a seguito della riorganizzazione dell'Ente, prevede le seguenti indennità, quantificate come di seguito riportato:

1. Indennità cassa: €80,00;
2. Indennità Bilanci: €170,00;
3. Indennità anagrafe delle prestazioni: €110,00;
4. Indennità flussi in entrata: €140,00;
5. Indennità procedimento morosità: €140,00;
6. Indennità gestione del personale: €110,00;
7. Indennità legislazione: €110,00;
8. Indennità di reperibilità e gestione sede (emergenze e criticità): €180,00;
9. Indennità di assistenza consulenza Cassa: €160,00;
10. Indennità ricorsi e reclami: €130,00;
11. Indennità di amministratore di sistema: €140,00;
12. Indennità di amministratore web: €120,00;
13. Indennità di assistenza alle sedute consiliari: €150,00;
14. Indennità di assistenza Consiglio di disciplina: €150,00.

Le indennità sopra citate restano quantificate per 12 mensilità e verranno assegnate al personale in servizio con apposita delibera consiliare.

C. Modalità di corresponsione dei compensi incentivanti

Le parti confermano anche per il corrente esercizio finanziario il "**Trattamento Economico Incentivante**" cioè il nuovo sistema di erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e la qualità, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi previsti dai **progetti finalizzati dell'Ente**.

- Al personale in servizio nell'Area degli **Assistenti**, al 1° gennaio 2022 con contratto a tempo indeterminato il suddetto acconto denominato "trattamento economico incentivante" è di € 239,50 lordi mensili per 12 mensilità.

-Al personale in servizio nell'Area dei **Funzionari** al 1° gennaio 2022 con contratto a tempo indeterminato il suddetto acconto denominato "trattamento economico incentivante" è di € 259,50 lordi mensili per 12 mensilità.

Il TEI spettante sarà proporzionalmente ridotto nei casi di riduzione dello stipendio tabellare.

Lo stesso sarà comunque riconosciuto a titolo definitivo al personale che abbia conseguito l'attribuzione dei compensi incentivanti in misura pari o superiore al 80%.

In occasione dell'erogazione del saldo, da eseguirsi normalmente in occasione del pagamento della retribuzione del mese di febbraio dell'esercizio successivo, ove dovuto in

relazione agli obiettivi raggiunti in esecuzione dei progetti finalizzati approvati, sarà effettuato il relativo conguaglio con gli acconti corrisposti.

D. Salario di accresciuta professionalità (SAP)

Al fine di incentivare l'accrescimento professionale e valorizzare l'apporto ai processi produttivi del personale dell'area degli Assistenti e dei Funzionari, le parti confermano il **salario di accresciuta professionalità** per il personale come di seguito specificato:

- Il SAP verrà riconosciuto al personale in servizio nell'Area degli Assistenti e dei Funzionari al compimento di n. 3 anni di permanenza nell'area di appartenenza;
- L'indennità prevista per il SAP per gli **Assistenti** è di € 800,00 annui lordi cadauno da suddividersi per 12 mensilità con un aumento di € 130,00 dopo ulteriori 3 anni di permanenza nell'Area.
- L'indennità prevista per il SAP per i **Funzionari** è di € 660,00 annui lordi cadauno da suddividersi per 12 mensilità.

E. Indennità di unità operativa di coordinamento (UOC)

In funzione di un nuovo assetto organizzativo che l'Ente ha in animo di effettuare entro il 31.12.2024 viene stabilita e riconosciuta una nuova indennità alle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità formali e sostanziali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale nonché alla rilevanza dello stesso ed alla visibilità esterna.

Nel concreto gli elementi che caratterizzano questa tipologia di responsabilità sono i seguenti:

- Dimensione della struttura con riferimento al numero di persone da coordinare;
- Responsabilità di gestione del personale (es. Autorizzazione delle ferie, permessi, straordinari, maggior orario, ecc.).
- Valutazione risultati: le UOC, in coordinamento con le P.O. del Collegio, interverranno per migliorare i servizi, correggere le problematiche e garantire l'ottimale funzionamento degli uffici. A tal fine avranno capacità decisionale sui processi lavorativi dei settori, sulla distribuzione del lavoro e sulle attività volte a migliorare i risultati dell'Ente. Inoltre, parteciperanno a tutte le attività valutative del personale.
- Referente unico dell'organo politico: con la funzione di trasmettere e realizzare le volontà del Consiglio agli Uffici.
- Strategicità della struttura.

L'importo della indennità per l'anno 2023 è stabilito in **€ 13.000,00** annui lordi da suddividersi per 13 mensilità.

L'indennità di unità operativa di coordinamento sarà conferita e/o revocata con apposita delibera consiliare. La stessa ha durata annuale. Lo svolgimento dell'incarico sarà soggetto a valutazione sulla base di una apposita relazione redatta dall'UOC e portata all'attenzione dell'apposito nucleo che esprimerà il proprio parere consultivo entro il mese di gennaio.

LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO

Ai sensi di quanto previsto dal Titolo V (LAVORO A DISTANZA) del CCNL le parti concordano di proseguire nell'istituto del lavoro agile come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L'Amministrazione ha precedentemente individuato le attività che possono essere svolte da remoto e procederà con la sottoscrizione degli accordi individuali, aggiornandoli con quanto previsto nell'art. 38 del CCNL.

BENEFICI ASSISTENZIALI

La dotazione ed i criteri di ripartizione del Fondo benefici assistenziali a favore del personale dell'Ente, a disposizione per gli anni 2022 e 2023 e corrispondente all'1% delle spese del personale, verrà stabilita con apposita delibera consiliare ai sensi della normativa vigente.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022 eccetto che per le decorrenze altrimenti specificate.

- Allegato 1 al CCNI: Piano dei Fabbisogni 2022-2023
- Allegato 2 al CCNI: Regolamento per la progressione professionale dei dipendenti;
- Allegato 3 al CCNI: Determinazione fondo Risorse Decentrate ex art. 49 CCNL.

L'ENTE: firmato il 2/12/2022

Il Responsabile del Personale, geom. Antonio Scaglione

Le OO.SS.:

firmato il 2/12/2022

FP CGIL Lilith Zulli

firmato il 2/12/2022

FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA Arturo Giambelli

- Le RSU:

firmato il 2/12/2022

Francesco Di Romano, Elvira Maturi, Massimo D'Andrea;

II CONSULENTE: firmato il 30/11/2022

Dott. Giacomo Picconeri



NOTA A VERBALE

La Confsal-Unsa ha ritenuto responsabilmente di sottoscrivere il Contratto integrativo d'Ente 2022/2023, per garantire la continuità dell'erogazione del salario accessorio a tutto il personale interessato, diverse erano, invece, le soluzioni prospettate dalla scrivente per i lavoratori che attendevano una sistemazione più immediata e aderente alle professionalità raggiunte, soluzioni normative ed economiche non accolte o accolte solo parzialmente.

In particolare, si esprime la propria contrarietà sui seguenti titoli:

- **Nuovo ordinamento professionale**, istituito con la sottoscrizione del CCNL 2019/2021.

Seppure il Collegio disponga di una pianta organica che prevede 7 unità in area assistenti (ex Area B) e 5 unità in Area funzionari (ex Area C), ha voluto comunque ridurre il proprio fabbisogno a 11 unità. Così facendo, ha di fatto ridotto le possibilità offerte dal CCNL di progressione verticale del personale posizionato nell'attuale Area degli Assistenti.

- **Progressioni tra le aree.**

La previsione di n. 1 progressione tra un'area e quella immediatamente superiore, tra l'altro con decorrenza dall'1.1.2024, rende conclusivo l'eventuale allargamento dell'area funzionari.

- **Progressione all'interno delle aree.**

La previsione di solo due procedure selettive per n. 2 differenziali stipendiali nell'area degli Assistenti e n. 1 differenziale stipendiale nell'area dei Funzionari, aggiunge ulteriore mortificazione, soprattutto nell'area degli assistenti, al riconoscimento della professionalità esercitata da diversi anni da questo personale al servizio dei geometri, nell'ottica dell'efficienza e del risultato sempre conseguiti.

Si confida, ad ogni modo, nel corso del biennio, ad un ripensamento dell'Amministrazione in ordine alle posizioni su esposte, anche alla luce del nuovo modello organizzativo di cui la stessa intende dotarsi.

Il Coordinatore regionale degli Albi Professionali di Roma e Lazio
Arturo Giambelli