

## **COLLEGIO PROVINCIALE DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI ROMA CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021**

Il giorno 26 del mese di ottobre e il 25 del mese di novembre dell'anno 2020 si sono riuniti in modalità streaming:

Per la Delegazione di parte pubblica:

- Il Responsabile del Personale, geom. Antonio Scaglione
- Il Consulente, dott. Giacomo Picconeri

per le Organizzazioni sindacali:

- FP CGIL, Lilita Zulli
- FEDERAZIONE CONFISAL-UNSAI, Arturo Giambelli

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

### **RISORSE FINANZIARIE AREE PROFESSIONALI A B C**

Le risorse finanziarie dell'anno 2021 relative al personale delle aree A B e C quantificate in **€. 31.980,13** sono destinate a:

- sviluppo professionale;
- incentivo alla produttività ordinaria.

Sono previste, inoltre, risorse finanziarie stanziare dall'Ente, anche derivanti dai contributi annuali della Cassa Italiana Geometri per i servizi effettuati dai dipendenti del Collegio e dai risparmi di gestione dell'Ente derivanti dalle dimissioni di un dipendente inquadrato in Area C, posizione C5 a far data dal 1 ottobre 2019, destinate a:

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

### **SVILUPPO PROFESSIONALE**

In applicazione del CCNL 2006/2009, sottoscritto nel mese di ottobre 2007, che ha previsto un nuovo ordinamento professionale improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connessi ai nuovi modelli organizzativi degli enti, il sistema di classificazione del personale è articolato nelle Aree B e C come di seguito specificato:  
Area B unità 6, Area C unità 4.

Alla luce dell'art. 12 del CCNL 2016/2018, nel quale è stata istituita la Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale, le parti si impegnano a dare avvio al confronto relativo ai nuovi sviluppi professionali non appena verrà approvato il nuovo sistema di classificazione delle amministrazioni delle Funzioni Centrali.

### **ORARIO DI LAVORO E STRAORDINARIO**

In merito all'orario di lavoro si conferma la volontà di adottare l'orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti già utilizzato nell'anno 2020 a seguito dell'emergenza COVID-19. Il lavoro straordinario deve essere utilizzato per situazioni di carattere urgente ed eccezionale.

E' da considerarsi lavoro straordinario retribuibile 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 è automaticamente autorizzato dall'Ufficio del Personale per i seguenti motivi:

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

Per le seguenti prestazioni di lavoro straordinario andrà presentata da parte del responsabile del settore richiesta scritta da far autorizzare dal Presidente:

- sostituzione a seguito di assenza prolungata di un collega;
- lavori al di fuori delle mansioni ordinarie;

Il lavoro straordinario per l'anno 2021 è quantificato in ore 320 complessive con un apposito stanziamento da parte dell'Ente di € 5.000,00. Le parti concordano che una quota quantificata in 15 ore a persona verrà autorizzata, solo nei casi di non adesione allo smart-working, direttamente dalle P.O. assegnate ai settori dell'Ente i quali relazioneranno in merito all'utilizzo delle stesse nella relazione di fine anno.

### **BUONI PASTO**

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

### **SISTEMA INDENNITARIO**

Nelle more di una rivisitazione delle posizioni organizzative e di valutare l'istituzione di ulteriori figure professionali, il sistema indennitario dell'Ente viene confermato anche per l'esercizio 2021 come segue:

#### **A. Posizioni organizzative**

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del CCNL 2006-2009 è riproposta, negli articoli 16 e 17, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

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 C 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 stata quantificata in €2.200,00 annui lordi cadauno da suddividersi per 13 mensilità, a valere dal 01.01.2021 e fino al 31.12.2021.

**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 ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice disciplinare) 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 in base ai criteri definiti al punto 5.

### **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.

### **C. Nuova 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 in "area B" al 1 gennaio 2021 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 in "area C" al 1 gennaio 2021 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 70%.

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.

### **E. Salario di accresciuta professionalità (SAP)**

Al fine di riconoscere l'accrescimento professionale e valorizzare l'apporto ai processi produttivi del personale dell'area B e C, le parti confermano il **salario di accresciuta professionalità** per il personale dell'area B inquadrato nella posizione B3 il **salario di accresciuta professionalità** per il personale dell'area C nella posizione C5 determinano gli stessi come di seguito specificato:

- Il SAP verrà riconosciuto al personale in servizio in area B e C al compimento di n. 3 anni di permanenza rispettivamente nella posizione economica B3 e C5;
- L'indennità prevista per il SAP in area B è di €800,00 annui lordi cadauno da suddividersi per 12 mensilità con un aumento di €130,00 dopo ulteriori 3 anni di permanenza in posizione B3.
- L'indennità prevista per il SAP in area C è di €660,00 annui lordi cadauno da suddividersi per 12 mensilità.

### **SMART WORKING – LAVORO AGILE**

Per l'anno 2021, le parti concordano di proseguire nell'istituto dello **smart working o lavoro agile** come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Lo smart working è finalizzato a incrementare la produttività, ad agevolare la conciliazione dei tempi vita lavoro e a promuovere una visione del lavoro che stimoli l'autonomia e la responsabilità del lavoratori in armonia con i principi del CCNL vigente Funzioni Centrali 2016-2018.

L'amministrazione ha fornito un elenco delle attività che i dipendenti possono svolgere in modalità smart working. L'articolazione dei progetti avverrà su giorni della settimana tra loro diversi in modo da garantire la presenza nella sede di lavoro.

### **BENEFICI ASSISTENZIALI**

Il Fondo a disposizione per l'anno 2021, corrispondente all'1% delle spese del personale, verrà quantificato ai sensi della normativa vigente e verranno stabiliti i criteri di ripartizione con apposita delibera consiliare.

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2021 eccetto che per le decorrenze altrimenti specificate.

**L'ENTE** : firmato il 30/11/2020

Il Responsabile del Personale, geom. Antonio Scaglione

**Le OO.SS. :**

firmato il 3/12/2020

FP CGIL Liliti Zulli

firmato il \_\_\_/\_\_\_/2020

FEDERAZIONE CONFSAI-UNSAI Arturo Giambelli

**IL CONSULENTE:** firmato il 02/12/2020

Dott. Giacomo Picconeri

