

COLLEGIO PROVINCIALE DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI ROMA CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE 2025

Il giorno 15 del mese di novembre dell'anno 2024 si sono riuniti in modalità mista:

Per la Delegazione di parte pubblica:

- Il Presidente, geom. Antonio Scaglione
- Il Segretario e Responsabile del Personale, geom. Pietro Tontini
- (delegato dal Consiglio alla firma)
- Il Tesoriere, geom. Luca Chiesi
- Il Consulente, dott. Giacomo Picconeri

per le Organizzazioni sindacali:

- FP CGIL, Livia Potolicchio
- FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA, Arturo Giambelli

Per le RSU:

- Francesco Di Romano

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 2025 relative al personale quantificate in applicazione dell'art.49 del CCNL 2019/2021 in **€. 92.438,06** 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

Le parti concordano di aggiornare il Piano dei Fabbisogni 2025-2027 come segue: Area Operatori: unità 0, Area Assistenti: unità 4, Area Funzionari unità: 4, Area EP: unità 4, secondo le motivazioni descritte nell'allegato Piano dei Fabbisogni (Allegato n. 1).

Le parti,

- dato atto che il Piano dei Fabbisogni dell'Ente prevede la copertura di n. 4 posti dell'Area Elevate Professionalità;
- tenuto conto del fatto che la copertura dei posti citati al precedente punto, in linea con il quadro normativo di riferimento, può essere perseguita per il 50% con progressione tra le Aree da area Funzionari ad area Elevate Professionalità e per il restante 50% delle posizioni disponibili con procedura di selezione pubblica destinata all'accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- concordano e si impegnano ad attivare, tramite procedura comparativa, la progressione tra le aree per n. 2 posti da Area Funzionari ad Area Elevate Professionalità, appartenenti alla famiglia professionale amministrazione, gestione e legale, **con decorrenza dal 01.01.2025**;

- le parti concordano, inoltre, di prevedere un ulteriore passaggio dall'Area degli Assistenti all'Area dei Funzionari **con decorrenza dal 01.01.2025** attingendo alla graduatoria valida fino al 31 dicembre 2024.

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 EP 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 EP 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

Si conferma la struttura del sistema indennitario dell'Ente per l'esercizio 2025, fermo restando che le indennità ai dipendenti eventualmente inquadrati nell'Area EP non saranno più erogate, 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 01.01.2025.

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 con delibera del Consiglio su proposta del Responsabile del Personale.

B. Indennità per lo svolgimento di particolari compiti.

Si conferma il sistema indennitario approvato nel CCNI 2024 per lo svolgimento di particolari compiti, che prevede le seguenti indennità quantificate come di seguito riportato:

1. Indennità Bilancio: €320,00;
2. Indennità RUP: €200,00;
3. Indennità flussi in entrata: €130,00;
4. Indennità procedimento morosità: €180,00;
5. Indennità gestione del personale: €150,00;
6. Indennità legislazione: €140,00;
7. Indennità di reperibilità e gestione sede (emergenze e criticità): €150,00;
8. Indennità di assistenza consulenza Cassa: €230,00;
9. Indennità adempimenti privacy: €150,00;
10. Indennità adempimenti conservazione digitale e protocollo a norma: €150,00;
11. Indennità di amministratore di sistema: €160,00;
12. Indennità di adempimenti transizione digitale: €160,00;
13. Indennità di supporto Consiglieri: €220,00;
14. Indennità di assistenza Consiglio di disciplina: €250,00.

Le indennità sopra citate restano quantificate per 12 mensilità e verranno assegnate, a seconda delle esigenze dell'Ente, al personale in servizio nelle Aree degli Assistenti e dei Funzionari con apposita delibera consiliare. Le indennità non sono assegnate ai dipendenti inquadrati nell'Area EP.

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 2025 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 2025 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.

Le parti concordano di stanziare, anche per il 2025, un ulteriore 20% alla cifra individuata per il Trattamento Economico Incentivante che può essere attribuita, previa proposta delle EP e valutazione dell'Esecutivo dell'Ente, per incentivare ulteriormente i dipendenti che, a seguito della riorganizzazione, avranno assegnati compiti e obiettivi finalizzati al miglioramento e alla digitalizzazione dei servizi.

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 effettuato dall'Ente l'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 (UOC) non verrà più riconosciuta in caso di inquadramento nell'organico dell'Ente di dipendenti nella IV Area EP a cui verranno attribuiti specifici incarichi che assorbiranno le mansioni già attribuite alle UOC.

L'importo della indennità è confermato in € 13.000 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 da parte dell'Esecutivo e portata all'attenzione del Consiglio con apposita delibera.

ELEVATE PROFESSIONALITA'

L'art. 45 del CCNL 2019-2021 stabilisce la struttura della retribuzione del personale dell'area EP che si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) retribuzione di posizione;
- d) retribuzione di risultato;

e) incentivi alla mobilità territoriale;

f) altri compensi spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art. 53 del CCNL 2019-2021 viene stabilito il trattamento economico del personale inquadrato nell'area EP che al comma 1 prevede che "La retribuzione tabellare del personale della nuova area EP è stabilita in un **importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro**, comprensivo di tredicesima mensilità".

Il comma 2 prevede che "ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni destinano annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell'area EP risorse finanziarie corrispondenti al valore medio pro-capite della retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi".

Il comma 3 individua che "il valore medio pro-capite di cui al comma 2 (art. 53) è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da 50.000 a 70.000 euro annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione".

Sulla base delle citate premesse normative e delle facoltà assunzionali dell'Ente le parti individuano di seguito la retribuzione degli incarichi e della retribuzione di risultato che formano la retribuzione delle EP oltre alla retribuzione tabellare.

Incarichi Elevate Professionalità (EP)

L'art. 16 comma 6 del CCNL 2019-2021 prevede che "in corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le amministrazioni definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso **tra un minimo di 11.000 euro ed un massimo di 29.000 euro**. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP)".

Gli incarichi, della durata triennale, da assegnare alle EP sono individuati di seguito:

1. **Responsabilità di gestione del personale:** autorizzazione delle ferie, permessi, straordinari, maggior orario (che precedentemente erano in carico al Presidente).
2. **Valutazione dei risultati:** le EP intervengono per migliorare i servizi, correggere le problematiche e garantire l'ottimale funzionamento degli uffici.
3. **Capacità decisionale sui processi lavorativi dei settori:** in collaborazione con l'Esecutivo dell'Ente le EP forniscono indicazioni sulla distribuzione del lavoro e sulle attività volte a migliorare i risultati dell'Ente. Inoltre, partecipano a tutte le attività valutative del personale.
4. **Referente unico dell'organo politico:** le EP hanno la funzione di trasmettere agli Uffici gli indirizzi politico-istituzionali del Consiglio agli Uffici.
5. **Comunicazione Ente:** le EP, per migliorare l'immagine del Collegio verso l'esterno gestiscono una attività di coordinamento di tutta la comunicazione dell'Ente per uniformare e rendere più efficace la stessa (coordinamento delle attività e della promozione della newsletter, del sito web e dei social attraverso un unico progetto editoriale).

Le parti concordano di definire il valore degli incarichi in **€26.000,00** annui lordi

Indennità di risultato Elevate Professionalità (EP)

L'art. 16 comma 8 del CCNL 2019-2021 prevede che "con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata ai sensi del comma 7, è inoltre attribuita la retribuzione di

risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP), in base al livello di valutazione conseguito.

L'art. 53 comma 5 prevede che "alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato".

Le parti concordano di definire il valore della retribuzione di risultato in **€5.000,00** annui lordi.

Welfare Integrativo

Secondo quanto disposto dall'art. 53 comma 6 "alle risorse per gli interventi di welfare integrativo del personale di cui al presente articolo, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza, è destinato non più dell'1% delle risorse di cui al comma 2".

La dotazione ed i criteri di ripartizione del Fondo benefici assistenziali a favore del personale inquadrato nella IV Area EP, a disposizione per l'anno 2025 e corrispondente all'1% delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 2019-2021, verrà stabilita con apposita delibera consiliare ai sensi della normativa vigente.

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 ha proceduto con la sottoscrizione degli accordi individuali, aggiornati 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 l'anno 2025 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 2025** eccetto che per le decorrenze altrimenti specificate.

- Allegato 1 al CCNI: Piano dei Fabbisogni 2025-2027

L'ENTE: originale firmato

Il Responsabile del Personale, geom. Pietro Tontini

Le OO.SS.: originale firmato

FP CGIL Livia Potolicchio

FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA Arturo Giambelli

Il CONSULENTE: originale firmato digitalmente

Dott. Giacomo Picconeri

Le RSU: originale firmato

Francesco Di Romano