CONSIGLIO NAZIONALE GEOMETRI
E GEOMETRI LAUREATI
Collegio dei Revisori

Allegato I)

CONSIGLIO NAZIONALE GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI

CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

ACCORDO ANNO 2016

Tra

il C.N.G. e G.L. rappresentato da: [redacted]

e

le seguenti OO.SS.:

C.I.S.L. F.P. [redacted]

FP C.G.I.L. [redacted]

CISAL FIALP [redacted]

U.I.L. PA [redacted]

Roma, lì 16 giugno 2016

1. Premessa

1.1 Il presente accordo é volto a stabilire i criteri per la attribuzione ed il metodo di calcolo per l'erogazione del trattamento accessorio al personale del C.N.GeG.L. nel rispetto della normativa vigente. Esso recepisce, altresì il protocollo d'intesa sottoscritto tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali il 30/01/2002 secondo cui, trovano integrale applicazione i criteri di gestione e corresponsione del fondo previsti per l'anno 2001/2002.

La normativa di riferimento é il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito denominato C.C.N.L.) per gli enti pubblici non economici pubblicato nella G.U. n° 54 del 13/3/99, ed in particolare l'articolo 31 e 32 del contratto medesimo, nonché il D.Lgs. 25/2/2000 n° 61, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito denominato C.C.N.L.) per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici – biennio economico 2000-2001, art. 4, sottoscritto in data 14/3/2001, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito denominato C.C.N.L.) per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici quadriennio 2002-2005, titolo V, capo I, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito denominato C.C.N.L.) per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici quadriennio 2006-2009, art. 24 e l'art. 7 del CCNL biennio 2008/2009.

L'articolo 4 del C.C.N.L. per gli enti pubblici non economici pubblicato nella G.U. n° 54 del 13/3/99 prevede il rinvio alla contrattazione integrativa per la destinazione del Fondo di cui all'art. 31.

Eventuali normative sopravvenienti che interverranno a disciplinare la materia del presente accordo saranno oggetto, ove necessario, di recepimento in ulteriore accordo a seguito di specifica contrattazione.

1.2 Il trattamento accessorio è finalizzato ad incentivare l'efficienza e la produttività del personale del C.N.G.eG.L., mediante la corresponsione, in modo selettivo, di compensi correlati al merito

ed all'impegno individuale, nonché all'assunzione di responsabilità ed a gravosi orari di lavoro, in relazione alla funzione attribuita ed alle posizioni di appartenenza.

2. Disponibilità finanziarie da erogare

A norma dell'art. 31 del C.C.N.L. pubblicato nella G.U. n. 54 del 13/3/99 e dell'art. 4 del C.C.N.L. sottoscritto in data 14/3/2001 l'importo massimo erogabile è costituito da:

1) **Euro 222.000,00=** derivante dal calcolo esposto nell'All. A, come definito a consuntivo (tenuto conto che la quota del 6,91% verrà contabilizzata a fine esercizio) e che é parte integrante del presente documento, salvo diverso importo derivante dall'applicazione di normativa vigente e/o sopravveniente;
2) **Euro 18.000,00=** non storicizzabili riservati ai progetti speciali di cui al successivo punto 5.2.2.

Ai fini della determinazione delle disponibilità da erogare, dall'importo suddetto vanno sottratte le indennità pagate a favore del personale che trovano copertura nell'ammontare globale del trattamento accessorio, i corrispettivi per gli sviluppi economici all'interno delle aree di cui all'art. 12 del C.C.N.L. quadriennio 2006-2009, l'importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente di cui all'art. 35 C.C.N.L. quadriennio 2006-2009 nonché le somme che saranno state erogate quale compenso per il lavoro straordinario.

Per il personale in somministrazione che partecipa ai piani e progetti speciali di cui agli articoli seguenti, il trattamento accessorio è finanziato con un fondo separato appositamente deliberato dall'Ente.

3. Metodologia per l'attribuzione del trattamento accessorio

3.1 L'attribuzione del trattamento accessorio è correlata all'individuazione da parte del C.N.G.eG.L. di piani produttivi individuati facendo riferimento alle linee politiche del Consiglio

Nazionale e finalizzati a garantire la corrispondenza dell'attività del personale, nonché il grado di efficienza dell'Ufficio, attesa la struttura esistente, in relazione alle suddette linee politiche.

Per una loro più analitica e puntuale definizione i singoli piani sono articolati in sottoprogetti.

3.2 Ai fini della attribuzione del trattamento accessorio, l'attività del personale sarà valutata in relazione alla realizzazione dei progetti e piani di lavoro, e sarà graduata in rapporto al grado di partecipazione di ciascuno alla realizzazione di detti piani nonché alla partecipazione individuale, nell'ambito degli stessi, al raggiungimento dell'efficienza dell'Ente, nel rispetto delle finalità di cui al precedente punto 1.2.

3.2.1 A tale scopo sono determinati degli standard concernenti lo svolgimento delle attività afferenti a ciascun progetto e piano di lavoro, i quali standard, laddove si tratti di attività non riconducibili ad unità di misura di carattere quantitativo, saranno definiti sotto il profilo qualitativo e procedurale e comunque in modo tale da essere preventivamente conoscibili sia dal personale interessato sia riscontrabili a consuntivo dalla Dirigenza dell'Ente che dovrà effettuare le valutazioni.

3.3 Nel rispetto dello spirito generale delle norme applicabili e delle indicazioni Ministeriali, incluso quelle relative al lavoro a tempo parziale, secondo le quali il trattamento accessorio ha la finalità di incentivare l'efficienza globale di ogni singola amministrazione e tenuto conto della dimensione dell'Ente, la definizione dei piani di lavoro che compongono ciascun "obiettivo" consente, in linea di principio, che tutto il personale sia coinvolto, ancorché inevitabilmente in diversa misura, negli obiettivi medesimi al fine di non escludere, a priori, il contributo di nessuna unità, salvo valutarne, a consuntivo, la effettiva partecipazione, ai fini della ripartizione, secondo un criterio meritocratico.

3.3.1 In sede di definizione dei progetti e dei piani sono indicate le unità che partecipano al singolo progetto ed al singolo piano. Laddove una unità partecipi a più piani e/o progetti viene indicata una percentuale in centesimi della partecipazione al singolo piano e/o progetto.

I nuovi assunti nel C.N.G.eG.L. partecipano al presente trattamento per il periodo di prova relativamente alla componente di cui al punto 3.4 a) (produttività collettiva). Una volta inseriti stabilmente in organico, è già previsto il loro inserimento, a cura della Dirigenza, nei progetti in essere e partecipano anche alla componente di cui al punto 3.4 b).

3.4 Si conviene che le disponibilità da erogare siano suddivise in due componenti:

a) una componente pari al 40% della disponibilità indirizzata a compensare la produttività collettiva, suddivisa a priori per ciascuno dei progetti stabiliti; l'entità assegnata ad ogni progetto é proporzionale alla dimensione del progetto ed al numero ed al livello delle unità assegnate al progetto medesimo, tenendo altresì conto dell'apporto proporzionale all'orario di lavoro delle unità con rapporto di lavoro part-time, in regime di aspettativa senza assegni ed in regime di malattia. Al riguardo le posizioni economiche sono considerate con riferimento al "parametro stipendiale" secondo la retribuzione oraria straordinaria. Tale componente é attribuita alle unità assegnate al progetto di cui é stata riscontrata, in sede di valutazione, la realizzazione.

   Nel caso in cui un progetto, ovvero un piano, non si sia realizzato per causa imputabile all'ufficio, l'importo allo stesso assegnato viene ripartito tra gli altri progetti realizzati in proporzione agli importi relativi.

   Il numero dei giorni considerati ai fini della presente componente è riportato nella scheda allegata al presente Accordo, sotto la lettera B).

b) Una componente pari al 60% della disponibilità indirizzata a compensare la prestazione individuale, da attribuire alle unità partecipanti ai progetti realizzati, in base ad una valutazione del merito partecipativo individuale alla realizzazione dei singoli progetti e piani di lavoro, effettuata applicando una scala di valori da 1 a 10 secondo i seguenti fattori di valutazione tenendo conto anche della prestazione effettivamente svolta e della effettiva presenza in servizio:

1) AREA QUALI/QUANTITATIVA

articolata nei seguenti fattori di valutazione

Conoscenza E Capacita'

- Livello di conoscenza delle informazioni e degli strumenti necessari per lo svolgimento della mansioni affidate e loro adeguato utilizzo
- Interesse e Impegno al proprio aggiornamento.

Qualità/Quantità

- Capacità di rispondere adeguatamente alle richieste del servizio, anche in presenza di situazioni operative diversificate e capacità di operare tempestivamente ed in autonomia scelte inerenti la propria sfera di competenza

2) AREA DELLE RELAZIONI

- Gestione e sviluppo di adeguati rapporti professionali nei confronti degli interlocutori interni ed esterni.
- Rapporto collaborativo e partecipativo nell'ambito della unità di appartenenza.

3) AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PIANI DI LAVORO

- Partecipazione concreta e propositiva al raggiungimento degli obiettivi aziendali posti all'unità di appartenenza.
- Corretta programmazione del lavoro.

La valutazione relativa ai suddetti fattori, è riportata nella scheda allegata al presente Accordo, sotto la lettera B).

3.4.3 Con la valutazione della produttività collettiva con riferimento agli standard operativi predefiniti nel presente Accordo, si provvede a riscontrare la sussistenza o meno del livello di rendimento considerato il punto di efficienza richiesto ai diversi settori per l'attribuzione del trattamento economico previsto per i singoli progetti.

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo-standard rappresenta, pertanto, di per sé un riconoscimento positivo della prestazione di ciascun partecipante al progetto di cui è stata riconosciuta la realizzazione mediante l'accertamento della rispondenza della prestazione medesima al grado di operatività atteso.

Con la valutazione del "merito individuale" si provvede, conseguentemente alla valutazione di meriti ulteriori e aggiuntivi, legati, a secondo dei casi, alla particolare entità quantitativa e/o qualitativa della prestazione, all'insorgenza di esigenze impreviste che sono state assolte a livello individuale, al contesto di lavoro più articolato e complesso in cui singoli dipendenti si sono potuti venire a trovare per circostanze contingenti ed al grado di merito soggettivo acquisito da ciascuno in relazione alle situazioni sopra rappresentate tenendo conto anche della prestazione effettivamente svolta e della effettiva presenza in servizio nonché del rispetto dell'orario di lavoro previsto dal CCNL di comparto.

In altri termini, dato per scontato un giudizio in positivo per tutti coloro a cui è stata riconosciuta la partecipazione alla attuazione di un progetto, con la valutazione individuale si intende, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente Accordo, dare un riscontro del grado di ulteriore merito individuale, premiando in modo differenziato, a parità di inquadramento, le prestazioni dei singoli.

3.5 L'attribuzione del trattamento accessorio, nel rispetto dei criteri in precedenza definiti avviene con provvedimento motivato della Dirigenza, sentiti i Capi Area.

3.5.1 Con lo stipendio di luglio è erogata una anticipazione della componente del trattamento di cui al punto 3.4 a) pari ad **Euro 1.800,00** per i dipendenti in servizio per l'intero anno ed in proporzione per i dipendenti non in servizio per l'intero anno, verificato il buon andamento delle attività incentivate.

Entro il mese di settembre l'Amministrazione, ai fini dell'attribuzione della componente di cui al punto 3.4 b), segnala per iscritto ai singoli dipendenti il mancato raggiungimento degli obiettivi al 100% relativamente alla prestazione fino al momento svolta.

L'erogazione del 95% del saldo del trattamento accessorio avviene con lo stipendio del mese di gennaio successivo al periodo di riferimento. Il rimanente 5% viene erogato decorso il termine di eventuali ricorsi ovvero a conclusione della procedura degli stessi.

3.5.2 L'erogazione del trattamento accessorio e dell'anticipazione avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

a) in relazione alla entità del piano di riferimento ed al verificato raggiungimento degli obiettivi;

b) in relazione al parametro stipendiale secondo la retribuzione oraria straordinaria di ciascun partecipante al piano;

c) per i dipendenti in regime di lavoro a tempo parziale, in proporzione all'orario part-time limitatamente alla componente di cui al punto 3.4 lettera a);

d) per i dipendenti interessati dal regime di aspettativa senza assegni, in proporzione al periodo di servizio ordinario;

e) per la componente di cui al punto 3.4 lettera a) in proporzione alle presenze.

NOTA: ai fini del calcolo detta proporzionalità viene considerata ragguagliando i giorni di effettiva presenza ai giorni lavorativi del periodo. Gli importi non utilizzati all'atto dell'anticipazione confluiscono nella componente di cui al punto 3.4 lettera a) del pagamento a saldo. L'eventuale ulteriore residuo confluisce nella componente di cui al punto 3.4 lettera b).

3.5.3 Vengono determinate le fasce secondo cui avviene la distribuzione del fondo ex 3.4 b) in applicazione di quanto segue:

da 6 a 30	10%
da 31 a 40	50%
da 41 a 50	80%
da 51 a 60	100%

3.5.4 La scheda relativa alla componente 3.4 b) del trattamento deve essere comunicata unitamente alla mensilità che congloba l'importo assegnato a ciascun dipendente.

Avverso le determinazioni della Dirigenza è consentito ricorso gerarchico improprio al Comitato di Presidenza del C.N.G.eG.L. entro 15 giorni dalla comunicazione precedente ovvero dalla ricezione di altri elementi ulteriormente richiesti. In tal caso il dipendente ha facoltà di produrre memorie ed

eventualmente di essere ascoltato dal medesimo Comitato, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Le eventuali modifiche delle attribuzioni economiche conseguenti alla revisione delle valutazioni in sede di riesame, comporteranno il ricalcolo ex novo di tutte le attribuzioni economiche nell'ambito della disponibilità del Fondo e l'attivazione dei conseguenti conguagli nel primo stipendio utile.

Le richieste di riesame sono portate a conoscenza di tutti i dipendenti.

4 - Individuazione dei progetti

Le OO.SS. prendono atto che i progetti di riferimento per l'attribuzione del trattamento accessorio sono:

- supporto alle attività istituzionali
- gestione organizzativa e amministrativa del C.N.G.eG.L.

5 - Piani di lavoro, partecipanti e determinazione dei relativi standard per la valutazione del trattamento accessorio anno 2016

5.1 Supporto alle attività istituzionali

Il presente progetto comprende tutte le attività finalizzate al perseguimento degli scopi istituzionali del Consiglio Nazionale; il programma verte anche per l'anno in esame, più in particolare ed atteso il significativo momento storico, sulla riforma delle professioni e sulle attività connesse all'applicazione dei regolamenti, adottati dal Consiglio Nazionale, da parte dei Collegi dei Geometri in materia di praticantato, formazione, Consigli di disciplina etc., nonché sulla gestione dell'Albo Unico Nazionale degli iscritti; resta confermata l'attività sulla tutela della Categoria dei geometri liberi professionisti, sulla difesa delle competenze professionali, sullo sviluppo delle attività legate alla difesa dell'ambiente, sull'incremento delle iniziative finalizzate ad individuare nuove opportunità di lavoro, sulla promozione dell'immagine, sulla formazione scolastica e sui nuovi percorsi di accesso alla professione, sulla formazione professionale continua del geometra nonché sulla certificazione della qualità delle prestazioni professionali e sulla qualificazione dei professionisti geometri, sulla informatizzazione di alcuni settori di attività e sul coinvolgimento dei

geometri che svolgono l'attività professionale in qualità di dipendenti. Particolare attenzione viene confermata verso le iniziative promosse dall'Unione Europea e da attuare a livello nazionale a favore dei liberi professionisti, quali l'accesso diretto al credito. In tali ambiti, viene confermato anche l'attività di raccordo e di indirizzo alle Associazioni di Categoria accreditate dal Consiglio Nazionale.
Pertanto, anche nell'anno 2016 risultano numerose le iniziative connesse all'attuazione del relativo ed ampio programma politico del Consiglio Nazionale.

Nel corso dell'anno si sono svolti importanti incontri con i Presidenti dei Consigli dei Collegi dei Geometri ed altri eventi seguiranno, per assicurare il confronto sui suddetti temi di rilievo per la categoria.
Parallelamente, anche l'anno 2016 è caratterizzato dall'attività connessa all'attuazione di importanti convenzioni che vedono impegnata la struttura; in particolare ed a titolo esemplificativo, con il Dipartimento della Protezione Civile, con l'Agenzia delle Entrate, settore Territorio, con l'ANPE, con il TEGOVA, con la Croce Rossa Italiana nonché altre convenzioni in via di definizione. Al riguardo, si sottolinea l'attività che il Consiglio continua a svolgere in favore dei geometri volontari per la protezione civile.
Nel contempo, per l'anno in corso sono in programmazione assemblee di Associazioni internazionali, alle quali aderisce il Consiglio Nazionale quali, a titolo esemplificativo, Assemblee Generali TEGoVA, AEEBC, CLGE, FIG Working Week, FIG incontro Commissione 3, riunione Direttivo UMG, Assemblea IVSC.

Il progetto é articolato in un unico piano di lavoro ed in particolare:

5.1.1 Tutela istituzionale e sviluppo della professione: tale piano ha molteplici obiettivi che vanno dalla formazione alla qualità delle prestazioni professionali; a tali tematiche, nell'anno 2016, è dedicata particolare attenzione da parte del Consiglio Nazionale, alla luce delle importanti innovazioni connesse alla riforma delle professioni fra le quali l'intervenuta obbligatorietà anche a livello legislativo, per i professionisti, della formazione professionale continua; per quanto riguarda la qualità della prestazioni professionali, prosegue un percorso di collaborazione con l'UNI per ulteriori aspetti finalizzati alla realizzazione di standard qualitativi. Anche nell'anno corrente, viene incrementato ulteriormente l'impegno del Consiglio per ottenere la corretta definizione delle competenze professionali del geometra ed il loro riconoscimento, sia a livello stragiudiziale che giudiziale, dalla elaborazione di nuove proposte normative alla redazione di pareri per la tutela

degli interessi generali della categoria; viene confermata l'attenzione posta all'attuale crisi economica - che investe anche la categoria dei geometri - e che prosegue anche attraverso i contatti e l'attività di collaborazione con l'Agenzia delle Entrate per lo studio dei correttivi da apportare agli studi di settore ed altre iniziative fiscali di interesse della medesima Categoria.

Nel piano in esame rientrano tutte le iniziative di sviluppo e di aggiornamento delle variegate attività che qualificano la categoria dei geometri come professione poliedrica e radicata nel territorio, al fine di porla su un piano di maggiore evidenza anche a livello internazionale.

Particolare impulso viene dato alla promozione ed al sostegno di iniziative in tutte le sedi competenti volte all'affermazione delle competenze del geometra anche attraverso la formazione professionale continua e lo svolgimento della professione secondo standard di qualità.

In tale ambito, i temi di particolare attualità del contenimento energetico, dell'ambiente e della sicurezza nonché quelli più tradizionali dell'edilizia, del catasto e della protezione civile continuano a costituire i bacini di attività nelle quali si estrinseca la professione, in un confronto con gli altri tecnici che, ormai da tempo, proietta la figura del geometra in una prospettiva di maggiore evidenza e rappresentatività, sia in campo nazionale che internazionale.

Anche per quelle attività in cui la simbiosi con le altre professioni appare di maggiore evidenza, in particolare in seno alla Rete Professioni Tecniche, si configurano impegni di grande rilevanza fra i quali emergono lo studio del nuovo codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 50/2016).

Le tematiche connesse all'estimo, all'urbanistica ed al regime fiscale continuano a costituire, del pari, ambiti nei quali, la categoria dovrà puntare per il proprio futuro in un confronto continuo, secondo una logica di sviluppo e di promozione. In tale ambito, rimane attuale anche l'esigenza di attuare iniziative di sensibilizzazione per la diffusione della modalità di accettazione dell'incarico mediante la sottoscrizione di disciplinari di incarico secondo il contratto-tipo preordinato dal Consiglio Nazionale, in relazione ai diversi campi di attività, al fine di garantire utenti e professionisti, in merito alla natura degli adempimenti ed ai correlativi onorari.

Sempre più tangibile risulta il ruolo delle Associazioni accreditate costituite dai geometri iscritti all'Albo, le quali sono chiamate a svolgere attività sussidiarie al Consiglio Nazionale e alle Commissioni di Studio interne al Consiglio medesimo, con l'obiettivo, pertanto, di divenire il volano per le attività professionali emergenti e terreno di confronto per le specifiche problematiche connesse alla professione.

La dinamica evolutiva della formazione dovrà essere seguita con particolare attenzione dal settore che assicura il supporto tecnico affinché le tematiche tradizionali della scuola siano, nel contempo, di supporto a nuovi spunti in cui la componente politica si potrà efficacemente confrontare con le altre professioni.

I temi riguardanti la deontologia e l'ordinamento impongono, come ricordato, l'assunzione di iniziative d'intervento nel processo politico ed amministrativo per la ridefinizione del ruolo e dei compiti di tutti gli ordini professionali e, quindi, del CNGeGL, allo scopo di garantire a quest'ultimo le attribuzioni necessarie per l'esercizio delle proprie funzioni di tutela e di supporto della Categoria, in un'ottica di liberalizzazione e di confronto nel mercato del lavoro e dell'economia generale.

La circolazione dei professionisti, anche con particolare riferimento al contesto comunitario ed internazionale, continua a costituire un'esigenza di fatto che le direttive comunitarie disciplinano solo in parte e che l'ufficio dovrà favorire in sintonia con l'indirizzo politico del Consiglio come, per esempio, nelle procedure di riconoscimento dei titoli o dell'applicazione delle misure compensative.

Particolare attenzione viene assicurata alla disamina delle attività del Parlamento, con riguardo specifico alle proposte di legge interessanti la categoria sotto i più variegati profili; alla razionalizzazione ed interpretazione sistematica delle fonti vigenti alla luce delle nuove esigenze derivanti anche dalla giurisprudenza formatisi in materia.

Analogamente, è cura dell'ufficio svolgere un attento monitoraggio della normativa e della giurisprudenza comunitaria in tutti i settori di interesse della categoria dei geometri e del Consiglio Nazionale in particolare.

L'ufficio è, quindi, chiamato ad attuare l'indirizzo politico del Consiglio.

Tradizionale ambito di attività permane quello connesso all'attività giurisdizionale nella quale vengono affrontate sotto il profilo giudiziale le vicende deontologiche dei professionisti, le situazioni di incompatibilità, le iscrizioni e reiscrizioni ed i contenziosi elettorali dei Collegi dei Geometri.

Nell'attuale piano rientrano, oltre alle iniziative di cui in epigrafe, tutte le attività volte ad una maggiore e migliore visibilità ed una promozione dell'immagine, sia all'interno della professione che verso i terzi.

Lo standard relativo al piano è definito nel punto 5.1.2..

Partecipanti al piano di lavoro:

Boi (80%) – Tomassini (90%) – Righetti (100%) - Scorza Francesco (100%) – Scoppola (100%) - Cardinali (100%) – Iannozzi (100%) – Francavilla (100%) – Scorza Maria Grazia (100%) – Graziuso (100%) - D'Agostino (70%).

5.1.2. Il piano di lavoro di cui al precedente punto 5.1.1. ha come connotato caratterizzante un'attività di tipo non standardizzabile ma, semmai, presenta analogie operative che costituiscono un riferimento.

Pertanto, lo standard, riferibile al piano in esame é dato dalla seguente successione procedurale di atti logicamente e funzionalmente conseguenti ed interconnessi:

1. individuazione dell'aspetto specifico del problema connesso all'interesse della categoria
2. studio analitico dello specifico
3. indagini tecniche e/o giuridiche e/o amministrative e/o di immagine
4. individuazione dei possibili percorsi tecnici per le eventuali soluzioni
5. verifica del percorso in maniera sistematica e del relativo iter procedurale tecnico in relazione alla volontà politica ed al conseguimento dei risultati
6. scelto il percorso, la realizzazione implica l'approfondimento e l'individuazione dei singoli momenti attuativi
7. gli atti attuativi consistono nella elaborazione e realizzazione di documenti e, quando richiesto, nella assunzione di contatti esterni presso la pubblica amministrazione o altri soggetti istituzionali.

5.2. Gestione organizzativa ed amministrativa del C.N.G.eG.L.

L'attuale progetto è in rapporto sinergico con il progetto che precede in quanto si riferisce a tutte le attività funzionali e strumentali necessarie al perseguimento degli scopi istituzionali dell'ente, meglio esplicitate nel piano 5.1.1.

Esso, quindi, comprende i servizi comuni (compreso centralino, commessi, protocollo), il settore contabile (compreso provveditorato ed economato), il settore informatico e l'ufficio del personale.

Gli standard di riferimento del piano spesso sono imposti dai tempi automatizzati dei relativi programmi ed impongono l'adozione di una serie di attività ed operazioni che scandiscono i rigorosi ritmi operativi degli uffici interessati.

Il progetto é articolato in un unico piano di lavoro ed in particolare:

5.2.1. Gestione amministrativa e funzionalità degli uffici del C.N.G.eG.L.

L'attuale piano di lavoro illustra i canoni di efficienza amministrativa degli uffici del C.N.G.eG.L., avendo riguardo:

- al flusso del denaro nell'ambito del Servizio di Tesoreria, mediante tutti i mandati di pagamento, le reversali di incasso, anche con riferimento all'informatizzazione delle relative procedure;
- alla gestione giuridica, retributiva fiscale, assistenziale e previdenziale dei dipendenti e dei collaboratori del C.N.G.eG.L., attraverso la elaborazione dei relativi dati e la predisposizione della rispettiva modulistica;
- alla gestione dei beni presenti nel patrimonio del C.N.G.eG.L., anche come aggiornamento dell'inventario, nonché dei materiali di consumo, mediante l'attivazione di procedure di controllo e di acquisizione mirate all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse del C.N.G. e G.L..
- al flusso della corrispondenza all'interno e verso l'esterno del C.N.G.eG.L., nel rispetto della tempistica prevista, secondo i parametri del trattamento dei dati.
- al regolare funzionamento delle strutture e dei mezzi informatici degli uffici e delle banche dati.

Il piano di lavoro in esame comprende inoltre le attività di supporto operativo comuni a tutti i settori dell'ufficio: centralino, fattorinaggio, fotocopie, protocollo etc.

Ai fini della valutazione della partecipazione individuale, nel progetto si terrà conto dei seguenti flussi procedurali:

a) l'emissione dell'atto contabile di pagamento (mandato) in seguito all'accertamento dei presupposti del medesimo (in particolare: delibera e/o contratti e convenzioni, rispetto dei regolamenti, verifica dei conteggi), identificazione del capitolo di bilancio, verifica di capienza del capitolo, assunzione di impegno sul capitolo a cui fa capo la spesa, verifica delle autorizzazioni di spesa, compilazione di modulistica per richiesta di assegno circolare o di bonifico, consegna all'istituto cassiere della documentazione e conseguente ritiro dei titoli.
   Tra tali presupposti, si segnala, per ciò che concerne il trattamento economico e previdenziale dei dipendenti, che l'atto di inizio della procedura contabile consiste nella rilevazione delle presenze e verifica della correttezza delle posizioni dei singoli dipendenti, e nella elaborazione dei corrispettivi spettanti al personale, nonché nella elaborazione dei versamenti da effettuare agli istituti previdenziali ed assistenziali in relazione ai rapporti di lavoro in essere.
b) l'atto contabile di incasso (reversale) é prodotto a seguito di accertamento iniziale del credito del C.N.G.e G.L. nei confronti di ciascun Collegio od altro soggetto, rilevazione delle entrate risultanti da bonifici bancari o altro sistema di rimessa, contabilizzazione delle entrate.

Collegata con tale procedura é, ai fini della conoscenza della posizione creditoria del C.N.G. e G.L., la elaborazione della situazione contributiva dei Collegi e la identificazione delle singole posizioni debitorie.

c) la gestione del patrimonio avviene attraverso la gestione e l'aggiornamento dell'inventario dei beni acquisiti, con classificazione, valorizzazione ed ammortamento dei medesimi.

d) il meccanismo di acquisizione dei beni di consumo dovrà progressivamente perseguire l'obiettivo della indizione di gare periodiche per le acquisizioni suddette.

e) Gestione ed utilizzo del programma di protocollo.

Il piano è altresì finalizzato a migliorare l'ambito operativo nei settori tecnici, mediante il raggiungimento di risultati, nell'organizzazione e nelle procedure della Pubblica amministrazioni, nell'adozione della strumentazione informatica, nel rispetto della normativa a tutela della privacy, anche alla luce dell'entrata in vigore del regolamento concernente il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, sia essi riferiti ai soggetti che agiscono nel Consiglio che ai terzi.
L'attuale piano è realizzato in applicazione del regolamento di contabilità adottato dal CNGeGL ed in attuazione delle altre disposizioni di settore.
Partecipanti al piano:

Boi (20%) - Vagnoni (100 %) – Ricci (100%) – Tomassini (10%) – Sarra (100%) - Pacchiani (100%) – Primavera (100%) - Massimiani (100%) – Di Nicola (100%) – Silvestri (100%) – Graziosi (100%) – Nescatelli (100%) - D'Agostino (30%) – Acierno (100%).

5.2.2

Nell'ambito dei piani suddetti, per l'anno 2016 risultano, anche i seguenti

PROGETTI SPECIALI, per i quali l'Ente richiede la disponibilità del personale a prestare la propria attività lavorativa anche fuori sede ed oltre l'orario di lavoro ordinario:

- **Riunioni interregionali/Seminari sul tema della funzione disciplinare dei Consigli di Disciplina, Disciplinare d'incarico, etc.**
- **Convegni nazionali sui diversi temi di interesse della categoria.**
- **Stand Manifestazioni Nazionali, quali SIFET, ASITA, etc.**
- **Corsi di formazione professionale Associazioni di Categoria**
- **Assemblea dei Presidenti ed altri eventi a Roma presso la Cassa Geometri.**
- **SINF**
- **Fatturazione elettronica**

- **Nodo dei pagamenti PA**
- **Trasparenza ed anticorruzione**
- **REV**
- **ANPE**

Per l'attuazione dei singoli progetti speciali, il Dirigente designa in linea prioritaria il personale appartenente all'Area che ha competenza nella materia trattata.

Nell'ipotesi di progetto per il quale sia richiesta una partecipazione più numerosa di personale, il Dirigente, sentiti i Capi Area e in base alle esigenze di servizio, individua nominativamente, a rotazione, il personale assegnato al progetto fra i dipendenti che abbiano personalmente dichiarato la propria disponibilità e che partecipino significativamente all'attuazione dello stesso, in missione o in Sede, con attività specificamente collegate al progetto medesimo.

Per le Assemblee dei Presidenti dei Collegi dei Geometri e le Assemblee dei Presidenti dei Comitati Regionali dei Geometri:
per la partecipazione diretta e personale nella sede in cui si svolge l'evento, l'Amministrazione corrisponde l'importo di Euro 40,00 lordi limitatamente a ciascun giorno o frazione di giorno di presenza.
Per la collaborazione in Sede, specificamente prevista nel progetto speciale e con attività strettamente coerente con gli obiettivi dell'evento, considerando 6 ore di lavoro come 1 giorno di collaborazione, l'Amministrazione corrisponde l'importo di Euro 25,00 lordi.

Per tutti gli altri eventi:
per la partecipazione diretta e personale nella sede in cui si svolge l'evento, l'Amministrazione corrisponde l'importo di Euro 60,00 lordi limitatamente a ciascun giorno o frazione di giorno di presenza.
Per la collaborazione in Sede, specificamente prevista nel progetto speciale e con attività strettamente coerente con gli obiettivi dell'evento, considerando 6 ore di lavoro come 1 giorno di collaborazione, l'Amministrazione corrisponde l'importo di Euro 35,00 lordi per attività di concetto e di Euro 25,00 lordi per attività d'ordine.

L'importo complessivo assegnato ai progetti speciali per l'anno 2016, indicato nell'All. A), è pari ad Euro 18.000,00= non storicizzabili. A tale importo, in via interpretativa e nei limiti della relativa capienza, possono essere imputati anche i compensi per lavoro straordinario autorizzato allo stesso scopo.

L'erogazione relativa ai progetti speciali avverrà in 2 semestri con relativo versamento entro il mese di ottobre per il 1° semestre ed entro il mese di aprile dell'anno successivo per il 2° semestre.
A ciascun dipendente verrà consegnata la specifica contenente l'importo corrisposto per ogni evento.

Allegato A)

FONDO DI ENTE PER TRATTAMENTI ACCESSORI 2016

ART. 31 LETT. A) CCNL 1998/2001		
valore complessivo trattamenti accessori		
stanziati nel 1995 (artt. 35 CCNL 1995 e rinn.bienn)		32.203,13
quote incremento art. 35 comma 2 ccnl 1995		
3,5% fondo 1995		1.127,11
0,4% monte salari '93		1.852,93
quote incremento art. 3 lett. C biennio economico 1996/1997		
1996 - 0,22% monte salari '95		799,76
1997 - 0,95% monte salari '95		3.453,52
1998 - 0,77% monte salari '95		2.799,17
quote art. 4 biennio economico 1996/1997		
comma 1 integrazione art. 12 DPR 43/90		25.822,84
comma 2 integrazione 1% monte salari '95		3.635,29
TOTALE A		71.693,75
ART. 31 LETT. B) CCNL 1998/2001		
stanziamento lavoro straordinari 1998	14.642,80	
valore 90%	13.178,52	
valore 10%	1.464,28	1.464,28
art. 31 lettera c) Risparmi di Gestione		25.164,57
art. 31 lettera d)		
art. 31 lettera e)		
art. 31 lettera f) (part-time)		970,72
art. 31 lettera j) finanziamento 0,80% retrib. mensile complessiva		172,00
art. 31 lettera l) finanziamento 7,5% retrib.mens. esclusi tabellari e IIS		5.382,83
ARTICOLO 4 BIENNIO ECONOMICO 2000/2001		
comma 3 lett.a) 0,57% monte salari 1999 (A - B - C)		2.815,94
comma 3 lett.c) ratei mensili RIA cessati nel 2000		0,00
comma 3 lett.c) quota annua RIA cessati nel 2000		0,00
comma 3 lett.e) 1,50% monte salari 1999		7.410,38
comma 8 - 0,36% su monte salari 1999 (956.566.123)		1.778,49
comma 10 - adeguamento risorse (25.000 + 10.000 + 2.000 + 12.135,74 + 2.000 + 10.000,00 + 15.000 + 10.201,84 + 4.000,00 + 2.000,00)		92.337,58
ARTICOLO 25 BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003		
comma 2 - 15,90 euro x 13 mensilità		4.495,73
ARTICOLO 5 BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005		
co.2 - 0,69% su monte salari 2003 (458.976,94)		3.166,95
ARTICOLO 6 BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005		
co.2 - 4,94 x 13 mensilità x 21 dipendenti		1.348,62
ARTICOLO 36 BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007		
co.2 - 0,16% monte salari 2005 (534.952,72)		855,92
ARTICOLO 1 CONTRATTO INTEGRATIVO 2006 - 2007		
co.2 - 0,55% monte salari 2005 (534.952,72) (code contrattuali)		2.942,24
ARTICOLO 7 BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009		
co. 2 - 6,91% su ind.ente da calcolare a consuntivo 2016		.....
TOTALE FONDO		**222.000,00**

Progetti speciali anno 2016 (importo non storicizzabile)	18.000,00

Presenze: punto 3.4.a): .....

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL MERITO PARTECIPATIVO
punto 3.4.b) Accordo anno 2016

Allegato B)

DIPENDENTE ..... **Inquadramento** .....

AREA QUALI/QUANTITATIVA

Conoscenza e Capacità	
Qualità e Quantità	

AREA DELLE RELAZIONI

Rapporti con interlocutori interni ed esterni	
Rapporto collaborativo e partecipativo	

PARTECIPAZIONE AI PIANI DI LAVORO

Partecipazione concreta e propositiva	
Programmazione del lavoro	

TOTALE	

Presenze punto 3.4.b): ..... su 250

ALL. 2

ACCORDO

Sviluppi Economici

Gli sviluppi economici, di cui all'art. 16 C.C.N.L. E.P.N.E. sottoscritto in data 16/02/1999, si realizzano a seguito di valutazione, riguardante tutto il personale appartenente alle posizioni suscettibili di sviluppo economico da parte del Nucleo di Valutazione, considerati tutti i seguenti criteri:

a. **Anzianità nell'Area di appartenenza**

1) Anzianità. nella posizione economica ricoperta: 3 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

2) Anzianità nelle posizioni economiche precedenti a quella ricoperta: 1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi.

Le due anzianità sono cumulabili fino ad un massimo di 30 punti.

b. **Valutazione del titolo di studio**

- diploma di laurea breve:	5 punti
- diploma di laurea:	10 punti

c. **Valutazione dell'esperienza professionale acquisita attraverso il lavoro nonché valutazione dell'impegno e della prestazione**

fino ad un massimo di 70 punti attribuiti dal Nucleo di Valutazione.

Punteggio minimo: 70 punti (assente)

Il Nucleo di Valutazione è composto dal Direttore Generale del C.N.G., da un Consigliere Nazionale e da un Dirigente dell'Ente, ove in servizio, con l'incarico di esprimere le valutazioni previste dagli articoli suddetti e di stilare la graduatoria dei concorsi.