

CONSIGLIO NAZIONALE GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL FONDO RISORSE DECENTRATE
ACCORDO ANNO 2026

Tra

il CNGeGL rappresentato da:firmato.....
.....firmato.....

e

le seguenti OO.SS.:

CISL FPfirmato.....
.....firmato.....
CONFSAL-UNSAfirmato.....

le R.S.U.firmato.....
.....firmato.....
.....firmato.....

Roma, 09 settembre 2026

INDICE

Contratto collettivo integrativo anno 2026:

Fondo risorse decentrate anno 2026

Fondo risorse decentrate anno 2026

1. Premessa

1.1 Il presente Accordo è volto a stabilire i criteri per l'attribuzione ed erogazione del Fondo Risorse Decentrate al personale del CNGeGL nel rispetto della normativa vigente. La normativa di riferimento è contenuta nei sottoelencati Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro specifici di comparto e destinati al personale non dirigenziale (di seguito denominati CCNL):

- CCNL Enti pubblici non economici quadriennio normativo 1994-1997, biennio economico 1994-1995 artt. 5, 35, 36 e 37 e biennio economico 1996-1997 art. 3;
- CCNL Enti pubblici non economici 1998-2001, artt. 4, 5, 8, 10, 31 e 32 e biennio economico 2000-2001 art. 4;
- CCNL Enti pubblici non economici quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 artt. 4, 5, 25 e 26 e biennio economico 2004-2005 artt. 4 e 5;
- CCNL Enti pubblici non economici quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007 artt. 24, 35 e 36 e biennio economico 2008-2009 artt. 6 e 7;
- CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018, artt. 7, 8, 76, 77 e 89;
- CCNL Funzioni Centrali triennio 2019-2021, artt. 7, 8, 49, 50 e 58;
- CCNL Funzioni Centrali triennio 2022-2024, artt. 7, 8, 32 e 33.

L'articolo 4 del CCNL relativo al personale del comparto degli Enti pubblici non economici per il quadriennio 1998-2001 prevede il rinvio alla contrattazione integrativa per la destinazione del Fondo di cui all'art. 31.

Ai sensi di tale statuizione, eventuali normative sopravvenienti che disciplinino la materia del presente Accordo saranno, ove necessario, oggetto—di recepimento in ulteriore accordo a seguito di specifica contrattazione.

1.2 Il Fondo Risorse Decentrate è finalizzato ad incentivare l'efficienza e la produttività del personale del CNGeGL, mediante la corresponsione, in modo selettivo, di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale, nonché all'assunzione di responsabilità, in relazione alla propria funzione e posizione.

2. Disponibilità finanziarie da erogare

A norma dell'art. 32, comma 1 e 2, CCNL Funzioni Centrali triennio 2022-2024 l'importo massimo erogabile è costituito da:

- 1) **Euro 277.478,77** = da erogarsi in relazione ai piani produttivi (o di lavoro) 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 è parte integrante del presente documento, salvo diverso importo derivante dall'applicazione di normativa vigente e/o sopravvenuta;
- 2) **Euro 20.000,00** = non storicizzabili e riservati ai progetti speciali di cui al successivo punto 6 (art. 58, comma 2, CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, confermato dall'art. 38 del vigente CCNL Funzioni Centrali 2022-2024).

Ai fini della determinazione delle disponibilità da erogare, dall'importo di cui al punto 1 vanno sottratte le indennità pagate a favore del personale che trovano copertura nell'ammontare globale del Fondo Risorse Decentrate, oltreché i corrispettivi per i differenziali stipendiali di cui all'art. 16, comma 1, CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 e all'art. 52, comma 4 lett. a) e c) CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, l'importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente di cui all'art. 35 CCNL quadriennio 2006-2009.

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 Risorse Decentrate separato appositamente deliberato dall'Ente.

3. Metodologia per l'attribuzione del Fondo Risorse Decentrate

3.1 L'attribuzione del Fondo Risorse Decentrate è correlata all'individuazione da parte del CNGeGL di piani produttivi legati agli indirizzi del Consiglio Nazionale per l'attuazione delle attività istituzionali e l'ottimizzazione della funzionalità dell'Ufficio, in relazione alla struttura esistente.

Per una analitica e puntuale definizione degli stessi, all'interno dei singoli piani vengono esplicitati specifici obiettivi.

3.2 Ai fini della attribuzione del Fondo Risorse Decentrate, l'attività del personale verrà valutata con riguardo al conseguimento degli obiettivi dell'Ente e alla loro coadiuvazione, e

sarà commisurata al grado di partecipazione di ciascuno ed all'apporto individuale effettivamente assicurato per il pieno ed efficiente funzionamento degli uffici.

A tale scopo sono determinati degli standard riferibili ad ogni progetto e piano di lavoro; i quali standard, laddove non esprimibili con misure numeriche, 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 dal Direttore Generale dell'Ente che dovrà effettuare le valutazioni.

3.3 Nel rispetto della *ratio* sottesa alle norme ed indicazioni/istruzioni ministeriali in materia (incluse quelle afferenti al lavoro a tempo parziale), secondo cui il Fondo Risorse Decentrate ha la finalità di incentivare l'efficienza globale di ogni singola amministrazione (tenuto conto anche della dimensione dell'Ente), la definizione dei piani di lavoro, che rispecchiano gli "obiettivi" dell'Ente, consente il coinvolgimento di tutto il personale, salvo valutarne - a consuntivo – l'effettivo apporto, ai fini della ripartizione del Fondo secondo un criterio meritocratico.

In sede di definizione dei vari piani vengono individuate le unità che vi partecipano, con l'indicazione di detta partecipazione in termini percentuali.

I nuovi assunti, trasferiti o assegnati temporaneamente al CNGeGL, di norma non partecipano al presente trattamento accessorio per i primi sei mesi di servizio; superato tale periodo, il loro inserimento è effettuato, a cura della Direzione, nei piani e progetti in essere.

3.4 Si conviene che le disponibilità da erogare siano suddivise egualmente per ciascun piano in due parti:

a) una parte, pari al 40% della disponibilità, è destinata a compensare la produttività collettiva, in relazione alla posizione economica delle singole unità e l'indice di presenza (secondo i criteri indicati al successivo punto 3.6.2).

b) una parte, pari al 60% della disponibilità, è volta a ricompensare la prestazione individuale delle unità partecipanti ai piani di lavoro, in base ad una valutazione meritocratica dell'apporto personale alla realizzazione degli obiettivi che rientrano nei piani medesimi, da effettuarsi applicando una scala di valori da 1 a 10 ai criteri di seguito indicati (tenendo comunque conto dell'effettiva presenza in servizio, nonché del rispetto dell'orario di lavoro previsto dal CCNL di comparto).

1) AREA QUALITATIVA/QUANTITATIVA

Conoscenze e competenze

- livello di conoscenza e utilizzo delle informazioni e degli strumenti necessari per lo svolgimento dei processi affidati
- grado di interesse e dedizione al proprio aggiornamento.

Qualità/Quantità

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

2) AREA DELLE RELAZIONI

- gestione e sviluppo dei 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 e il numero dei giorni lavorativi conteggiato ai fini dell'attribuzione di entrambe le parti del Fondo sono riportati nella scheda allegata al presente Accordo, sotto la lettera B).

Nel caso in cui un piano, o parte di esso, non si sia realizzato per causa imputabile all'ufficio, l'importo allo stesso assegnato viene ripartito - in proporzione ai rispettivi importi - tra gli altri piani i cui obiettivi risultino invece essere stati raggiunti.

3.5 Con la valutazione della produttività collettiva, secondo gli standard operativi predefiniti nel presente Accordo, si riscontra la sussistenza o meno del livello di rendimento atteso ed il grado di efficienza richiesto ai diversi settori.

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo-standard rappresenta di per sé un riconoscimento positivo della prestazione di ciascun partecipante ai piani di cui è stata riconosciuta la realizzazione.

La valutazione del “merito individuale” attiene invece alla specificità quantitativa e qualitativa della prestazione, con riguardo anche all'insorgenza di esigenze impreviste che sono state assolte individualmente, al contesto di lavoro più articolato e complesso nel quale singoli dipendenti hanno dovuto operare per circostanze contingenti ed al grado di merito soggettivo che dunque ne è derivato.

3.6 L'attribuzione del Fondo Risorse Decentrate, nel rispetto dei criteri in precedenza definiti, avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentiti i Capi Area.

3.6.1 Con lo stipendio di luglio viene erogata, previa verifica del buon andamento delle attività incentivate, una anticipazione della parte del trattamento di cui al punto 3.4 lettera a) pari ad **Euro 1.800,00** ai dipendenti in servizio/aventi diritto per l'intero anno ed un'anticipazione in misura proporzionale a quelli non in servizio/aventi diritto per l'intero anno oppure in part-time.

Ai fini dell'attribuzione della parte di cui al punto 3.4 lettera b), entro il mese di settembre il Direttore Generale invia comunicazione scritta ai dipendenti che – in base alla loro presenza e prestazione svolta fino a quel momento - hanno mancato il raggiungimento degli obiettivi al 100%.

L'erogazione del 95% del saldo del Fondo Risorse Decentrate avviene con lo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla scorta della scheda valutativa relativa alla parte di cui punto 3.4 lettera b).

Il rimanente 5% viene erogato decorso il termine per la proposizione di eventuali ricorsi ovvero a seguito della definizione degli stessi.

3.6.2 L'erogazione del Fondo Risorse Decentrate 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 ai piani;
- c) per i dipendenti in regime di lavoro a tempo parziale, in proporzione all'orario part-time;
- d) per i dipendenti interessati dal regime di aspettativa senza assegni, in proporzione al periodo di servizio ordinario;
- e) per la parte di cui al punto 3.4 lettera a) non vengono conteggiate come assenze quelle riferibili a riposo compensativo, malattia dopo il 10° giorno, ricovero ospedaliero, ricovero domiciliare certificato dall'Asl, day hospital, pre-ospedalizzazione, maternità obbligatoria, esami/visite prenatali, interdizione anticipata in stato di gravidanza, infortunio, permessi elettorali e chiusure di servizio;
- f) per la parte di cui al punto 3.4 lettera b) non vengono conteggiate come assenze solo quelli riferibili a riposo compensativo;
- g) l'assenza per un numero di giorni lavorativi pari o superiore al 40% dei giorni lavorativi dell'anno di riferimento esclude il diritto all'attribuzione, anche parziale, della parte di cui al punto 3.4 lettera b).

3.6.3 Le fasce dei valori secondo cui avviene la distribuzione del Fondo ex punto 3.4 lettera b) sono determinate come segue:

da 5 a 13	10%
da 14 a 23	25%
da 24 a 34	50%
da 35 a 46	80%
da 47 a 60	100%

3.6.4 Entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda valutativa è consentita la proposizione di un ricorso gerarchico improprio al Comitato di Presidenza del CNGeGL,

per contestare le determinazioni del Direttore Generale. In tal caso il dipendente ha facoltà di produrre memorie ed essere ascoltato dal Comitato anzidetto, 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 competenze già assegnate ed i conseguenti conguagli al primo stipendio utile.

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

4. Individuazione dei piani di lavoro

Le OO.SS. prendono atto che i piani di riferimento per l'attribuzione del Fondo Risorse Decentrate sono due e recano quanto segue:

- supporto alle attività istituzionali
- gestione organizzativa e amministrativa del CNGeGL

Fermo quanto illustrato nei punti a seguire, la Direzione promuoverà comunque l'attuazione di meccanismi di flessibilità volti a garantire la possibilità di fare fronte anche ad esigenze impreviste.

5. Piani di lavoro, partecipanti e determinazione dei relativi standard per la valutazione dell'attività del personale ai fini dell'attribuzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2026

5.1 Supporto alle attività istituzionali

Il presente piano è inerente a tutte le attività finalizzate al perseguimento degli scopi istituzionali del Consiglio Nazionale: esso verte, segnatamente, sul supporto ai Collegi per gli adempimenti di ordinaria amministrazione e per l'osservanza e puntuale applicazione dei regolamenti e(o) linee guida, del Consiglio Nazionale, in materia di praticantato, formazione professionale, procedimento e sanzioni disciplinari, abolizione tariffe professionali e dei pareri di congruità, STP, ecc. Resta ferma l'assistenza tecnico-giuridica alle azioni a tutela della Categoria dei Geometri, difesa delle competenze professionali, funzione consultiva in merito alle iniziative legislative di riforma della disciplina ordinistica e/o settoriale (come

quella su catasto, urbanistica, fisco, ambiente, equo compenso, formazione scolastica e nuovi percorsi anche universitari – come la laurea LP-01, professionalizzante ed abilitante - per l'accesso alla professione).

Pure per l'anno 2026 particolare attenzione viene inoltre riservata all'attività di raccordo e di indirizzo alle Associazioni di Categoria accreditate dal Consiglio Nazionale, al pari di quella riferibile in generale programma politico del Consiglio Nazionale. Così dovrà ancora essere assicurata la possibilità di una formazione *ad hoc* del Geometra in relazione a specifiche materie ed ambiti operativi (accessibilità dei fabbricati, efficientamento energetico, lavori pubblici ecc.), in collaborazione con le Università e la Fondazione Geometri Italiani.

Seguiteranno ad essere programmate anche le consuete Assemblee dei Presidenti dei Collegi.

Il piano è, inoltre, caratterizzato dalle attività connesse all'attuazione di importanti Convenzioni/Protocolli d'Intesa che vedono ampiamente impegnata la struttura dell'Ente; in particolare, ed a titolo esemplificativo, si evidenziano gli accordi con l'Agenzia delle Entrate, il TEGOVA, l'Agenzia del Demanio, il CRUI, numerose Università, l'ANACI, l'ANCI, l'ISMEA, l'ABI, l'INARCECK s.p.a., Geoval, FIABA, Poste Italiane, il Consiglio dei Ministri - Dipartimento Casa Italia, Harley & Dickinson Consoultimng s.r.l., Dipartimento dei Vigili del Fuoco, nonché altre Convenzioni in via di definizione (tra cui quelle finalizzate all'applicazione della normativa sull'equo compenso).

E' altresì programmata la partecipazione alle tradizionali Assemblee di Associazioni internazionali, cui aderisce il Consiglio Nazionale, quali - a titolo esemplificativo - le Assemblee Generali/Direttivi TEGoVA, AEEBC, CLGE, EGOS, FIG Working Week, FIG incontro annuale e workshop Commissioni 3, 8 e 9, incontri Fondazione FIG, attività IVSC, Gruppo di Lavoro "*FIG Task Force on Climate Change*".

Prosegue, nello specifico, la collaborazione con il TEGOVA per l'attribuzione ed il mantenimento della qualifica REV per i professionisti esperti nella valutazione immobiliare. Al riguardo, degna di nota è l'importanza del coinvolgimento del CNGeGL sul piano internazionale e gli autorevoli ruoli assunti dai rappresentanti italiani in vari organismi europei e mondiali, fra i quali quello di Membro onorario della FIG (ricoperto dal Cons. Segretario del CNGeGL). Ruoli tanto più rilevanti se si considera che in determinati ambiti

(v. le valutazioni immobiliari), l'espletamento della prestazione professionale sta vieppiù evolvendosi secondo standard internazionali.

Il piano di lavoro attiene nel dettaglio agli obiettivi di seguito illustrati.

5.1.1 Tutela istituzionale e sviluppo della professione: questi obiettivi implicano in realtà il perseguimento di molteplici risultati e finalità, che vanno dall'alta formazione degli iscritti alla qualità delle prestazioni professionali.

Pertanto, prosegue il percorso di collaborazione con l'UNI ed anche per ~~nel~~ nell'anno corrente, si accentua l'azione del Consiglio per la tutela degli interessi generali della Categoria con particolare attenzione alla persistente crisi economica e la ricerca dunque di sempre maggiori ambiti/settori nei quali individuare nuove occasioni di lavoro per il Geometra.

Tra gli impegni riconducibili agli obiettivi in questione vanno perciò annoverate tutte le iniziative volte a preservare le svariate attività che qualificano la figura del Geometra come poliedrica e fortemente radicata nel territorio. E ciò per salvaguardarne l'importanza anche a livello internazionale. Sul punto va infatti rammentato che, in ordine alla libera circolazione dei cittadini europei, rimane imprescindibile il contributo del Consiglio Nazionale e dei propri uffici nell'ambito della procedura di riconoscimento delle qualifiche professionali (di competenza del Ministero della Giustizia) e correlativa individuazione delle eventuali misure compensative (per il professionista estero che intende stabilizzarsi in Italia).

Forte impulso va inoltre fornito alla formazione professionale continua, con particolare riferimento ai temi del contenimento energetico, dell'ambiente e della sicurezza nonché di quelli più tradizionali dell'edilizia, del catasto e della protezione civile (che continuano a costituire i bacini in cui si estrinseca precipuamente la professione del Geometra, rispetto a quella di altri tecnici).

Anche con riguardo ai rapporti di collaborazione istituzionale con le altre professioni (soprattutto attraverso la Rete Professioni Tecniche, Professioni Italiane e Struttura Tecnica Nazionale - STN), si confermano impegni di grande rilevanza, fra i quali quelli riferibili al rinnovato sistema di cooperazione con la Protezione Civile, alle modifiche al testo unico dell'edilizia (per mezzo del cd "Decreto Salva Casa"), al nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), al costante aggiornamento della modulistica per la presentazione delle pratiche edilizie e antincendio ecc.

Rimane attuale altresì l'esigenza di intraprendere ogni iniziativa utile alla sensibilizzazione verso alcune "novità" introdotte nell'ordinamento professionale (si pensi all'abolizione delle tariffe professionali e conseguente necessità della sottoscrizione di adeguato contratto di conferimento dell'incarico professionale, preceduta dalla predisposizione di un preventivo di massima a norma di legge).

I temi riguardanti la deontologia e l'ordinamento professionale trovano invece la loro naturale sede di trattazione e puntuale definizione nella cd "giurisdizione domestica" del CNGeGL, vale a dire nella funzione giurisdizionale del Consiglio Nazionale, che registra – ancora oggi – un aumento significativo dei casi (ricorsi), con un aumento esponenziale dell'attività di supporto che ne discende in capo agli uffici, in ragione dell'introduzione di nuove figure di illecito disciplinare (per inosservanza dell'obbligo di formazione professionale continua e/o violazione delle prescrizioni di legge in materia di equo compenso).

Particolare attenzione viene inoltre dedicata alla disamina delle attività parlamentari, con riguardo alle proposte di legge rilevanti per la Professione del Geometra.

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

Né può sottrarsi il lavoro a carico degli uffici per ciò che riguarda l'organizzazione degli esami di abilitazione all'esercizio della Professione, che comporta costanti e fattivi rapporti di collaborazione con il MIM nel corso di un anno intero e la nomina – tra i dipendenti del CNGeGL – di un *Referente* (funzionario responsabile) per le procedure di designazione dei componenti (liberi professionisti) delle Commissioni d'esame.

L'ufficio è, quindi, chiamato ad assicurare sostanzialmente la necessaria e qualificata assistenza all'assolvimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, oltreché all'attuazione (anche mediante pareri tecnico-legali) dell'indirizzo politico del Consiglio.

Nondimeno, agli obiettivi del piano in commento vanno ricondotte tutte le attività tese *in generale* a garantire una maggiore e migliore visibilità della figura professionale del Geometra, e deve – in ogni caso – precisarsi che il personale e gli uffici del CNGeGL sono impegnati quotidianamente ad applicare/osservare/supportare nello specifico:

- le disposizioni/misure in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy, al fine di garantire che – sotto il coordinamento *diretto* del RPCT - l'Ente svolga ogni sua funzione (istituzionale) nel pieno rispetto delle prescrizioni di legge, fornendo – all'occorrenza – anche consulenza ai Collegi territoriali in merito a vari incombenti;
- l'attività giurisdizionale del Consiglio Nazionale, a fronte del sensibile aumento delle impugnative (che sfiora ormai n. 100 ricorsi all'anno) e conseguente necessità – per assicurare una tempestiva trattazione e definizione degli stessi gravami – di fissare annualmente n. 3 udienze (in ciascuna delle quali vengono discusse circa 30 pratiche);
- i contatti e rapporti tra il CNGeGL e le organizzazioni internazionali, per assicurare soprattutto una proficua partecipazione agli eventi che si svolgono periodicamente all'estero, i quali presuppongono una qualificata e continuativa attività preparatoria;
- le procedure di accreditamento degli enti formatori terzi (ai sensi dell'art. 7, comma 2, del DPR n. 137/12 e art. 7, del vigente Regolamento di attuazione adottato dal Consiglio Nazionale), oltre che di autorizzazione all'erogazione dei singoli eventi formativi, con riferimento tanto ai lavori della Commissione nazionale all'uopo preposta, quanto ai correlativi e conseguenti incombenti di natura tecnico-operativa, anche in relazione al SINF;
- tutte le attività riguardanti i procedimenti per il rilascio ed il rinnovo della certificazione REV;
- i processi (dalla fase istruttoria a quella decisionale) di riconoscimento del periodo di tirocinio professionale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 delle *Direttive sul praticantato* adottate dal CNGeGL (con delibera consiliare del 24 gennaio 2018);
- le azioni per un'adeguata divulgazione delle procedure concorsuali e selettive (*i.e.* bandi di gara ed avvisi pubblici) di interesse per gli iscritti.

Lo standard relativo a questo piano è definito nel successivo punto 5.1.2.

I dipendenti assegnati al piano sono: Tomassini (80%) - Scorza Maria Grazia (80%) - Scoppola (80%) – Mosillo (90%) – Bianciardi (90%) – Righetti (80%) - Francavilla (100%) - D'Agostino (80%) - Auciello (90%).

5.1.2 Il piano di lavoro di cui al precedente punto 5.1.1. è caratterizzato dal fatto di riferirsi ad attività di tipo non standardizzabile, ma che possono raffrontarsi solo per analogie operative.

Pertanto, lo standard per il piano in esame è dato dalla seguente sequenza procedurale di atti logicamente e funzionalmente interconnessi:

1. individuazione specifica e puntuale del problema/quesito/argomento da trattare
2. studio analitico della pratica da evadere
3. indagini tecniche e/o giuridiche afferenti al caso in esame
4. individuazione dei possibili percorsi e delle azioni risolutive
5. ponderazione dell'*iter* amministrativo-procedurale in relazione all'indirizzo politico dell'Ente
6. individuazione ed approfondimento dei singoli momenti attuativi
7. elaborazione e realizzazione di atti e documenti esecutivi, e – ove richiesto – interlocuzioni con soggetti terzi ed esterni all'Ente.

5.2 Gestione organizzativa ed amministrativa degli uffici del CNGeGL

Questo piano si pone in rapporto sinergico con quello di cui ai punti precedenti, giacché afferente a tutte le attività strumentali per una piena ed efficiente funzionalità degli uffici dell'Ente.

Esso, quindi, si riferisce ai cd “servizi comuni” (come quello del protocollo), al settore amministrativo-contabile (che ricomprende provveditorato ed economato), a quello informatico ed all'ufficio del personale.

Gli standard di riferimento per le attività del piano spesso sono imposti dai tempi automatizzati dei relativi programmi ed implicano inevitabilmente l'adozione di una serie di operazioni cadenzate temporalmente (come emerge da quanto riportato nel successivo punto 5.2.2).

Di seguito si riporta una declinazione tecnico-operativa dell'obiettivo riconducibile al piano in questione.

5.2.1 Gestione amministrativa e funzionalità degli uffici del CNGeGL

L'obiettivo del piano in esame è strettamente correlato alla funzionalità ed efficienza amministrativa degli uffici, con specifico riferimento:

- al flusso finanziario nell'ambito del Servizio di Tesoreria, mediante i mandati di pagamento e le reversali di incasso, ed all'informatizzazione delle relative procedure;
- alla gestione giuridica, economico-fiscale, assistenziale e previdenziale dei dipendenti e dei collaboratori del CNGeGL;
- alla gestione del patrimonio del Consiglio, anche attraverso l'aggiornamento dell'inventario, nonché dei materiali di consumo, per mezzo dell'attivazione di procedure di controllo e di acquisizione mirate all'ottimizzazione delle risorse dell'Ente;
- al flusso della corrispondenza, nel rispetto della tempistica prevista e della normativa sul trattamento dei dati;
- al costante e periodico adempimento degli incombeni a carico delle pubbliche amministrazioni (come, ad esempio, quelli previsti da PerlaPa, INPS, Agenzia delle Entrate, MEF ecc.)
- al regolare funzionamento delle strutture e dei mezzi informatici degli uffici e delle banche dati.

Il piano si riferisce altresì ai settori squisitamente "tecnici" dell'organizzazione e funzionamento della Pubblica amministrazione, con riferimento particolare all'adozione ed utilizzo di adeguata strumentazione informatica e di ogni dispositivo e/o misura utile a garantire una puntuale osservanza della disciplina sulla privacy.

I dipendenti assegnati al piano sono: Vagnoni (100 %) – Tomassini (20%) – Sarra (100%) – Ricci (100%) - Maria Grazia Scorza (20%) – Fabrizi (100%) – Riccomi (100%) – Bonavita (100%) – Silvestri (100%) - Nescatelli (100%) - Primavera (100%) - Di Nicola (100%) - Graziosi (100%) - D'Agostino (20%) - De Laurentis (100%) – Righetti (20%) - Scoppola (20%) - Bianciardi (10%) - Mosillo (10%) – Auciello (10%)

5.2.2 Ai fini della valutazione della partecipazione individuale al piano si terrà conto dello standard che discende dai 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, espletamento della procedura informatica per l'invio alla banca cassiere della disposizione di pagamento (OIL).

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 delle retribuzioni spettanti al personale, nonché nella determinazione delle contribuzioni da effettuarsi in favore agli istituti previdenziali ed assistenziali in relazione ai rapporti di lavoro in essere;

- b) l'atto contabile di incasso (reversale) è prodotto a seguito di accertamento iniziale del credito del CNGeGL nei confronti di ciascun Collegio territoriale od altro soggetto, rilevazione delle entrate risultanti da bonifici bancari o altro sistema di rimessa, contabilizzazione delle entrate. Collegata a tale procedura sono, ai fini della conoscenza della posizione creditoria del CNGeGL, la elaborazione della situazione contributiva dei Collegi e la identificazione delle singole posizioni debitorie;
- c) la gestione del patrimonio avviene attraverso la elaborazione e l'aggiornamento dell'inventario dei beni mobili dell'Ente, con classificazione, valorizzazione ed ammortamento degli stessi;
- d) l'acquisizione dei beni di consumo avviene nel rispetto delle procedure previste dal Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023);
- e) gestione ed utilizzo del programma informatico di protocollo;
- f) nel 2026 si prevede di attivare l'automatizzazione delle procedure di rendicontazione delle spese effettuate dai Consiglieri Nazionali con carta di credito aziendale, nel rispetto delle norme fiscali vigenti.

Il piano è in ogni caso da attuarsi nel pieno rispetto del regolamento di contabilità adottato dal CNGeGL e delle altre disposizioni normative di settore.

6. Nell'ambito del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2026 sono altresì previsti dei progetti speciali, comportanti in alcuni casi anche l'introduzione di ulteriori procedure e strumenti tecnico-informatici oppure finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti e 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. Detti progetti speciali attengono, a titolo esemplificativo, alle seguenti attività e(o) seguenti: riportati nella elencazione non esaustiva che segue:

- Anticorruzione e trasparenza - sistemazione nuovo sito - anche con riferimento all'effettiva partecipazione della struttura e del personale alle varie fasi del processo di gestione del rischio e con il grado di collaborazione con il RPCT
- Affiancamento neoassunti
- Applicazione nuovo CCNL Funzioni Centrali
- Archiviazione informatica/cartacea
- Assemblea dei Presidenti, Convegni e Congressi vari
- Assemblee, seminari e riunioni con associazioni estere
- Attività di supporto esami REV, compresi gli adempimenti attinenti alle azioni disciplinari legate allo *status* REV
- Attività in sostituzione dipendenti assenti
- Attività legate all'espletamento funzioni UPD
- Collaborazione con DG per studio e predisposizione di specifica problematica e documentazione
- Dismissione dotazioni dei Consiglieri Nazionali / dipendenti
- Monitoraggio della piattaforma Syllabus
- Rapporti con consulenti per risoluzione di particolari problematiche
- SICO
- Supporto alla contrattualistica
- Supporto per videoconferenze/riunioni/corsi CNGeGL
- Whistleblowing

Per l'attuazione dei singoli progetti speciali, il Direttore Generale designa in linea prioritaria il personale in possesso delle specifiche competenze richieste, tenendo conto della disponibilità manifestata ed assicurando - ove possibile – una rotazione nell'assegnazione dei dipendenti ad un medesimo progetto.

In merito alle Assemblee dei Presidenti dei Collegi svolte a Roma viene stabilito che:

- per la partecipazione diretta presso la sede in cui ha luogo l'evento, l'Amministrazione corrisponde l'importo di Euro 40,00 lordi al giorno o frazione di esso;
- per la collaborazione all'evento, mediante prestazioni svolte in Ufficio, l'Amministrazione corrisponde l'importo di Euro 25,00 lordi al giorno (inteso come 6 ore di lavoro giornaliero).

Per tutti gli altri eventi (anche quelli che hanno luogo a Roma) la partecipazione e la collaborazione come sopra definite danno invece diritto ad emolumenti pari, rispettivamente, a Euro 60,00 lordi (per qualsiasi tipo di partecipazione) ed a Euro 35 lordi (se trattasi di attività di concetto) o Euro 25,00 lordi (per attività d'ordine).

L'importo complessivo assegnato ai progetti speciali per l'anno 2026, indicato nell'All. A), è pari ad **Euro 20.000,00** = non storicizzabili.

L'erogazione relativa ai progetti speciali avverrà su base semestrale, con la busta paga del mese ottobre per i progetti riferibili ai primi sei mesi dell'anno, e con quella del mese di aprile dell'anno successivo per tutti gli altri (riconducibili ai restanti 6 mesi).

Al dipendente verrà consegnata una specifica che riporta gli importi corrisposti per ciascun progetto.

Art. 76, comma 2 CCNL 12/02/2018: Costituzione Fondo risorse decentrate totale fondo per trattamenti accessori anno 2017	€ 222.000,00	
Art. 89 CCNL 12/02/2018 0,49% su monte salari 2015 (€ 695.206,00) Imp. INPS 2015 € 786.028,00 meno imp. INPS Dirigente € 90.822,00)	€ 3.406,51	
Art. 76, comma 3 CCNL 12/02/2018 lettera b) - (127,12 x 13) RIA Boi - confluita anno 2019 lettera b) - (52,72 x 13) RIA Pacchiani - confluita anno 2023 (art. 49, co. 1 CCNL 09/05/2022) lettera b) - (32,37 x 13) RIA Cardinali - confluita anno 2026 (art. 49, co. 1 CCNL 09/05/2022) lettera c) - (140,83 x 12) Indennità Ente Boi - confluita anno 2019 lettera c) - (140,83 x 12) Indennità Ente Graziuso - confluita anno 2021 lettera c) - (118,81 x 12) Indennità Ente Massimiani - confluita anno 2021 lettera c) - (104,23 x 12) Indennità Ente Cardinali - confluita anno 2026 Art. 76, comma 4 CCNL 12/02/2018 (art. 49, co. 4 CCNL 09/05/2022) lettera d) - (118,81x9 + 104,23x2) Indennità Ente residua Pacchiani - confluita anno 2023	€ 1.652,56 € 685,36 € 420,81 € 2.190,96 € 2.190,96 € 1.849,68 € 1.250,76 € 1.277,75	€ 11.518,84
Art. 49, comma 3 e Tabella D del CCNL 09/05/2022 0,81% su monte salari 2018 (€ 769.797,00) (Imponibile INPS 2018 € 860.965,00 meno imponibile INPS Dirigente € 91.168,00)		€ 6.235,36
Art. 49, comma 8 del CCNL 09/05/2022 ≤ 0,22% su monte salari 2018 (€ 769.797,00) (Imponibile INPS 2018 € 860.965,00 meno imponibile INPS Dirigente € 91.168,00)		€ 1.693,55
Art. 49, comma 2 del CCNL 09/05/2022 Quote dei differenziali stipendiali (art.52,c4) poste già a carico del bilancio dell'Ente sul capitolo 1.2.1 Stipendi ed altri assegni fissi al personale (dal 01/11/2022 finanziati dal capitolo 1.2.2 Compensi per lavoro straordinario e compensi incentivanti per la produttività)		€ 17.591,45
Art. 32, comma 1 del CCNL 27/01/2025 1,28% su monte salari 2021 (€ 668.870,00) (Imponibile INPS 2021 € 924.217,00 meno imponibile INPS Dirigenti € 255.347,00)		€ 8.561,54
Art. 32, comma 2 del CCNL 27/01/2025 ≤ 0,22% su monte salari 2021 (€ 668.870,00) (Imponibile INPS 2021 € 924.217,00 meno imponibile INPS Dirigenti € 255.347,00)		€ 1.471,52
Art. 89, comma 2, lettera a) CCNL 12/02/2018 Incremento stabile della dotazione organica dell'Ente		€ 5.000,00
Art. 58, comma 2 CCNL 09/05/2022 Integrazione progetti speciali 2025 a valere sul Bilancio 2026 - non storicizzabili progetti speciali 2026 - non storicizzabili	€ 3.625,00 € 20.000,00	
Art. 33, comma 1 CCNL 27/01/2025 6,91% dell'Indennità di Ente da calcolare a consuntivo 2026		

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE

N.B.: dal 2023 l'importo remunerante il lavoro straordinario è previsto a carico dell'Ente con uno stanziamento dedicato (sul capitolo 1.2.2 <i>Compensi per lavoro straordinario e compensi incentivanti per la produttività</i>), in quanto non più remunerabile con le risorse del Fondo (art. 50 CCNL 2019-2021 "Fondo risorse decentrate: Utilizzo")	€ 10.000,00 -
----- Dal 2025, a consuntivo, in applicazione dell'art. 49 comma 7 CCNL 2019-2021, la quota eventualmente non erogata	€ =
dello stanziamento suddetto, entra nelle risorse variabili del Fondo dell'anno di riferimento - non storicizzabili 2026:	€

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		
		0