

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI ARCHITETTI, PIANIFICATORI, PAESAGGISTI E CONSERVATORI

Contratto integrativo di Ente per il biennio 2022/2023

Il giorno 13 del mese di ottobre dell'anno 2022, alle ore 10:00 presso la sede del Consiglio Nazionale degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori, in Roma, Via Santa Maria dell'Anima n. 10, al fine di procedere alla stipula della contrattazione decentrata per il biennio 2022/2023 si sono riuniti:

Per l'Ente:	Dott. Francesco Nelli	Direttore
Per le OO.SS.:	Andrea LADOGANA Paolo LIBERATI Lilith ZULLI Elisabetta BONAMICI	CISL-FP UIL-PA FP CGIL RSA UIL-PA
Per la RSU:	Lorenzo ANTOLINI Alessandra COSTA Patrizia DI NUNZIO	

PREMESSA

La nuova contrattazione integrativa ha individuato innanzitutto l'esigenza di applicare il nuovo CCNL delle Funzioni Centrali e di ampliare i propri effetti a un ambito temporale biennale. L'esigenza di disegnare il nuovo organigramma e di definire obiettivi, individuali e collettivi, funzionali alla piena attuazione di tale organizzazione, non può prescindere dagli eventi che hanno contraddistinto il biennio precedente (2020/2021).

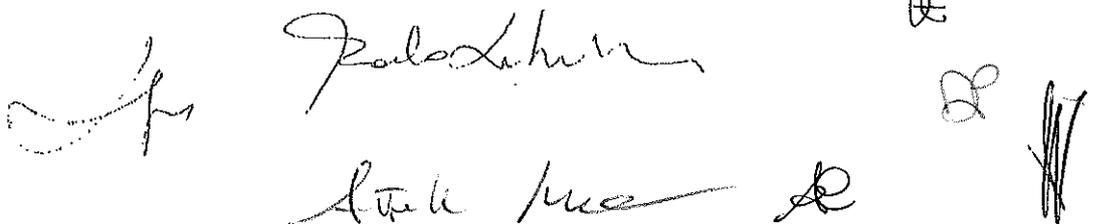
La pandemia da covid-19 ha comportato, anche per la struttura del CNAPPC, notevoli conseguenze di tipo pratico: la principale è stata rappresentata dalla improvvisa accelerazione circa l'adozione per il personale della modalità del lavoro agile. Gli esiti positivi di tale forzata sperimentazione impongono l'introduzione a regime di una specifica regolamentazione di tale strumento. A caratterizzare il 2021 sono state le elezioni per la nuova consiliatura del CNAPPC (quinquennio 2021/2026) e la tornata elettorale per il rinnovo della quasi totalità dell'intero sistema ordinistico degli Architetti.

Per quanto concerne l'organizzazione dei diversi settori e di tutte le attività lavorative degli uffici, attraverso il presente contratto si intende assecondare un graduale superamento dell'Ordine di Servizio n. 5 del 2018, che si basava sulla divisione in quattro macro-aree con coordinamento affidato ai quattro dipendenti inquadrati nell'area C. Tale processo mira a definire un nuovo organigramma, anche attraverso la modifica del fabbisogno triennale e l'avvio delle procedure concorsuali per l'assunzione di nuovo personale. In tale contesto si inquadrano il nuovo sistema indennitario, i passaggi di sviluppo economico oggetto del presente contratto e i criteri per l'applicazione dell'art. 18 del CCNL vigente.

Art. 1

Campo di applicazione: decorrenza e durata

Il presente accordo si applica a tutto il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.



Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2022 e ha efficacia fino al 31 dicembre 2023, continuando a produrre gli effetti economici e normativi fino alla sottoscrizione del successivo contratto. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione contenuta nell'articolato del presente contratto.

Art. 2 Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'amministrazione e le rappresentanze sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi. Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal CCNL Funzioni Centrali 2019-21.

Art. 3 Costituzione ed erogazione del fondo risorse decentrate di Ente

Il fondo di Ente è costituito sulla base delle normative di legge e dei CCNL come da allegato 1, ai sensi dell'art. 49 del CCNL Funzioni Centrali 2019-21.

Per l'anno 2022 l'importo è determinato in € 257.742,00, comprensivo di aumento dello 0,81% del monte salari 2018 pari ad € 3.992,53 (art. 49, comma 6). Per l'anno 2023 l'importo è determinato in € 261.735,06, comprensivo di aumento dello 0,81% del monte salari 2018 pari ad € 3.992,53 (art. 49, comma 3).

Le risorse sono destinate, in via generale:

- a incentivare e premiare la produttività collettiva e il merito partecipativo individuale di tutto il personale, in relazione agli obiettivi fissati per ciascuna struttura;
- a remunerare la professionalità, la responsabilità e il rischio connessi agli incarichi e ai compiti particolari attribuiti.

Si conviene di ripartire le risorse economiche previste dal fondo tra le voci di seguito elencate, imputando gli importi che risulteranno a consuntivo per gli anni 2022 e 2023 e che verranno ratificati in seduta consiliare:

Indennità di ente
Posizioni organizzative e di sviluppo
Indennità per rischio e onerosità prestazione
Progressioni di livello economico -Differenziali economici
Progetti speciali
Indennità partecipazione iniziative del CNAPPC
Fondo per la prestazione organizzativa

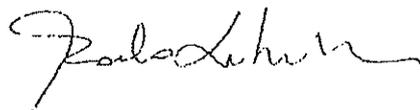
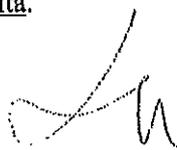
Eventuali somme che residuassero al momento della effettiva distribuzione delle risorse stanziare andranno a implementare i compensi diretti ad incentivare la prestazione organizzativa.

Verrà ricompresa a consuntivo 2022-2023, la quota che non risulta liberamente ripartibile essendo vincolata dal CCNL a favore del personale dipendente destinatario del trattamento di fine rapporto.

Art. 4 Trattamenti accessori relativi alla prestazione organizzativa

La prestazione organizzativa per gli anni 2022 e 2023 è corrisposta sulla base di due diverse categorie di obiettivi:

- a) obiettivi di produzione;
- b) obiettivi di qualità.



Ciò allo scopo di accrescere la correlazione tra il sistema incentivante, la produttività collettiva e il miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato.

Il sistema incentivante per il biennio 2022/2023 viene individuato attraverso la razionalizzazione e riqualificazione della spesa e la riduzione dei costi di funzionamento del Consiglio Nazionale degli Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori, nel rispetto delle disposizioni di cui alla legge di stabilità n. 190 del 23 dicembre 2014 che, con i commi 254, 255 e 256, non produce effetti sugli interventi contenuti nell'art. 9 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010 ai commi 1, 2 e 2-bis e parte del comma 21.

Il sistema incentivante per il biennio 2022/2023 farà riferimento agli obiettivi individuati negli allegati 2 e 3.

Gli obiettivi di produzione si contraddistinguono attraverso le "buone pratiche di amministrazione" e l'adozione di standard tesi al miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio erogato, misurati attraverso i seguenti criteri:

- tempestività delle prestazioni;
- accessibilità e trasparenza.

A tal fine la misurazione dei risultati delle strutture organizzative è realizzata mediante l'applicazione di indicatori oggettivi che garantiscano un impianto di misurazione, valutazione e rendicontazione che assicuri il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza anche in termini di corrispondenza tra i servizi erogati e il grado di soddisfazione degli utenti.

Art. 5

Obiettivi di produzione/obiettivi di qualità

La prestazione organizzativa/obiettivi di produzione del Consiglio è attribuita sulla base delle percentuali di realizzazione calcolate in misura proporzionale al raggiungimento degli stessi così come attestate dalle verifiche periodiche e annuali e sulla base del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di produzione e di qualità:

a) dal 1° gennaio 2022 verrà erogato a ciascun dipendente il trattamento economico di professionalità (TEP) di importo pari a tre volte l'indennità di ente. Detto importo sarà imputato contabilmente a valere sul fondo di trattamento accessorio spettante annualmente al personale dipendente.

L'istituto del TEP è collegato alla professionalità e al raggiungimento degli obiettivi legati alla prestazione organizzativa, così come attestati dalle verifiche periodiche e annuali;

b) l'erogazione delle somme destinate alla prestazione organizzativa viene subordinata ai seguenti criteri:

- 1) presenza effettiva dei partecipanti ai progetti;
- 2) grado di raggiungimento dell'obiettivo secondo la seguente tabella:

percentuale raggiungimento	percentuale erogazione
96/100	100%
90/95	90%
70/89	80%
51/69	65%
Fino al 50%	0

Si concorda di erogare l'importo del trattamento accessorio in due rate:

- acconto pari al 60% del TEP erogato, nella busta paga di febbraio;
- saldo nella prima busta paga successiva alla approvazione del conto consuntivo dell'anno di riferimento.

Eventuali somme che residuassero al momento della effettiva distribuzione delle risolve stanziare, andranno ad implementare i compensi diretti a incentivare la prestazione organizzativa.

La quota di fondo che residua da quanto erogato dagli altri istituti contrattuali e dal TEP erogato, sarà destinata agli obiettivi di produzione per il 50% e agli obiettivi di qualità per il restante 50%.

Art. 6 Sistema indennitario

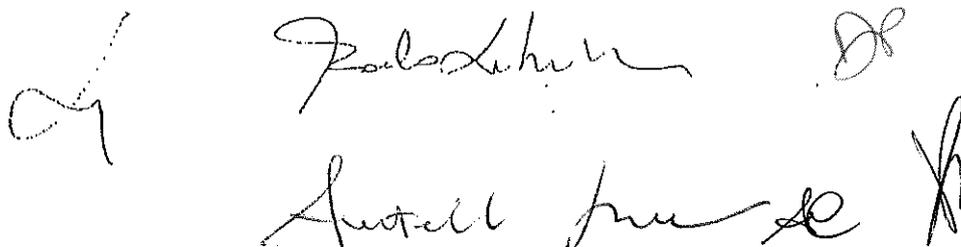
- **Partecipazione a iniziative** - Viene confermata anche per il biennio 2022/2023 l'indennità giornaliera per la partecipazione alle diverse iniziative del CNAPPC, così determinata:
 - € 150,00 per Congressi del CNAPPC, ovunque svolti, e per altre iniziative in Italia ma fuori del Comune di Roma;
 - € 200,00 per iniziative all'estero.
 - € 50,00 per iniziative all'interno del Comune di Roma, comprese quelle nella sede del CNAPPC se svolte in giornate non lavorative (*questa indennità cesserà a decorrere dal 1° gennaio 2023*).

I criteri di partecipazione alle iniziative sono quelli del coinvolgimento delle risorse nell'organizzazione dell'evento, specificando il ruolo da svolgere. Per le iniziative fuori Roma l'indennità viene corrisposta per l'intero periodo di effettivo trasferimento del dipendente, cioè dal giorno della partenza da Roma al giorno del rientro a Roma. Per quanto concerne l'orario di inizio e fine dell'attività lavorativa nelle giornate di trasferimento (sia della partenza che del rientro a Roma) si stabilisce che, ove la partenza o il rientro avvengano al di fuori del normale orario di lavoro, si assumono per inizio o conclusione dell'orario di lavoro effettivamente svolto la partenza o il rientro all'abitazione del dipendente. Tale indennità viene corrisposta nella prima busta paga utile successiva allo svolgimento dell'iniziativa;

- **RUP – Commissioni giudicatrici** - Si rimanda all'allegato 4, che è parte integrante del presente contratto e si applica dal 1° gennaio 2022;
- **Antincendio – Primo soccorso – Sicurezza** - Viene confermata l'indennità per i responsabili dell'Antincendio, del Primo soccorso e della Sicurezza. Tale indennità viene quantificata in € 1.000,00 annui pro capite ed erogata in dodici importi mensili. L'incarico dovrà essere affidato con apposita lettera e previo corso formativo e/o successivi aggiornamenti. Nell'erogazione dell'indennità si terrà conto di eventuali sostituzioni effettuate;
- **Ufficio tesoreria** - Viene confermata l'indennità di "responsabilità per l'ufficio di tesoreria" per lo svolgimento di attività inerenti alla gestione di particolari operazioni legate alle disposizioni di pagamento predisposte dalle postazioni amministrative del Consiglio Nazionale. Tale indennità, attribuita al personale assegnato all'ufficio di tesoreria, viene quantificata in € 1.500 annui pro capite ed erogata in dodici importi mensili;
- **Attribuzione di materie specifiche nel settore di appartenenza** - Qualora si evidenzi la necessità di attribuire oneri che comportino piena affidabilità nella trattazione di materie specifiche dell'ufficio di appartenenza, anche a seguito di formazione ad hoc per promuovere le professionalità di settore, è prevista una indennità, ai sensi dell'art. 32 CCNL 98/01, in base ai criteri adottati con apposito atto dirigenziale, variabile tra Euro 1.440,00 e 2.582,32 annui, erogati in dodici mensilità;
- **Segreteria di Presidenza**: viene conferita l'indennità per l'ufficio "segreteria di Presidenza" per le particolari necessità di questa unità organizzativa e per le specifiche competenze richieste per un valore di Euro 3.500 annue retribuite in 13 mensilità;
- **Posizioni organizzative e professionali** - Ai sensi dell'art. 15 del CCNL vigente possono essere conferite ai Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi di natura organizzativa o professionale del valore di Euro 2.600 annue retribuite in 13 mensilità.

Art. 7 Passaggi di sviluppo economico

12



La progressione economica non implica una modifica delle funzioni svolte bensì premia, attraverso l'attribuzione di differenziali stipendiali, il contributo individuale collegando gli aumenti retributivi alla maggiore competenza acquisita nel tempo.

Le progressioni economiche, stabilite annualmente dalla Contrattazione Integrativa sulle risorse del fondo sono attribuiti ai dipendenti dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Per l'anno 2022 è indetta una procedura di valutazione sull'attività svolta nei 3 anni precedenti da concludersi entro ottobre 2022, al fine di conseguire i seguenti passaggi di sviluppo economico:

- 2 unità da A1 a A2, dal 1° gennaio 2022;
- 2 unità da C1 a C2, dal 1° gennaio 2022;
- 1 unità da C3 a C4, dal 1° gennaio 2022;
- 1 unità da C4 a C5, dal 1° gennaio 2022.

Art. 8

Applicazione nuovo ordinamento professionale (Titolo III del CCNL FFCC)

Date le necessità operative dell'Ente e la sua funzione di coordinamento degli Ordini Provinciali associati, si dispone di istituire le seguenti famiglie professionali:

- Amministrativo-gestionale
- Informatici

Al loro interno il personale cura e svolge attività di tipo ordinario e straordinario, articolate in più livelli, di tipo giuridico, contabile e gestionale, relative al funzionamento dell'Ente e alle sue iniziative.

Art. 9

Profili professionali

All'interno della famiglia professionale degli amministrativo-gestionali, sono istituiti i seguenti profili professionali:

- Per l'area degli operatori (Ex Area A): Operatore amministrativo.

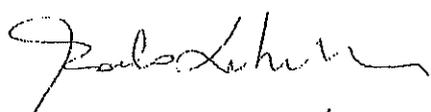
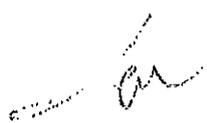
Cura e svolge semplici attività in ambito amministrativo e contabile, di raccolta, riordino ed inserimento dati, anche mediante l'utilizzo di strumentazioni informatiche; attività di segreteria, compilazione di modulistica, attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza, anche in formato elettronico, di plichi e materiali vari; attività di collaborazione nei servizi amministrativi al pubblico; svolgimento di tutte le attività complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

- Per l'area degli assistenti (Ex Area B): Assistente amministrativo-gestionale.

Cura e svolge attività di predisposizione ed esecuzione di atti e operazioni amministrative e contabili, redigendo documenti connessi ai compiti assegnati e organizzazione degli atti relativi alle materie di competenza; attività preparatorie di atti anche da notificare e di istruttoria sulla base di procedure predefinite; gestione di strumenti di registrazione e di archiviazione, banche dati, sistemi e applicazioni informatiche connessi ai compiti assegnati; attività di segreteria; svolgimento di tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo.

- Per l'area dei funzionari (Ex Area C): Funzionario amministrativo

Istruisce, predisporre e adotta gli atti amministrativi e di natura giuridica ed economico-finanziaria, anche provvisti di rilevanza esterna, di competenza dell'ente; svolge attività di verifica e controllo, finalizzata all'accertamento della corretta applicazione della normativa vigente; predisporre documenti contabili in riferimento al proprio ufficio; istruisce, predisporre ed eventualmente adotta gli atti concernenti appalti e contratti, curandone le relative procedure; propone la pianificazione delle risorse umane e della formazione; cura l'eventuale attività relativa ai contenuti e agli strumenti professionali specifici; svolge le attività complementari alla propria attività e allo specifico profilo.



All'interno della famiglia professionale degli informatici, sono istituiti i seguenti profili professionali:

- Per l'area degli assistenti (Ex Area B): Assistente informatico
- Per l'area dei funzionari (Ex Area C): Funzionario informatico

Non viene istituita in questa fase l'area delle Elevate Professionalità.

Art. 10
Ticket mensa

Si conferma l'importo dei buoni pasto sostitutivi della mensa da erogare al personale dipendente.

Art. 11
Benefici assistenziali

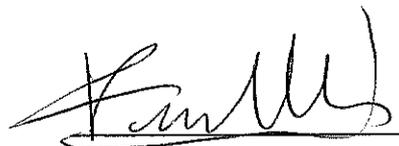
Viene confermato per il biennio 2022/2023 il ricorso all'istituto disciplinato dall'art. 55 del CCNL 2019/2021 recante la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti degli enti pubblici non economici, nel rispetto delle modalità indicate nel disposto normativo nel quale si prevede che l'onere complessivo a carico del bilancio del Consiglio non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Si prevede per l'annualità 2023 di ampliare alla fascia superiore la polizza Asdep, attraverso le risorse non erogate per i buoni pasto durante l'emergenza sanitaria ai sensi dell'art.1, comma 870, della legge 178/2020.

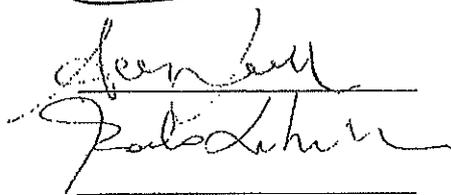
Art. 12
Norme precedenti

Restano in vigore tutte le norme dei precedenti contratti integrativi se non modificate e che siano in contrasto o espressamente abrogate dal presente atto.

Per l'Ente: Dott. Francesco Nelli

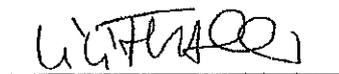


Per le OO.SS.: Andrea LADOGANA

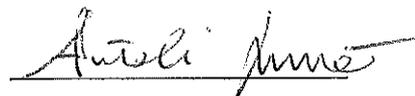


Paolo LIBERATI

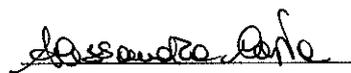
Lilith ZULLI



Per la RSU: Lorenzo ANTOLINI



Alessandra COSTA



Patrizia DI NUNZIO



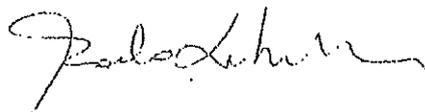
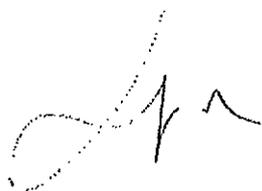
Sono parte integrante del presente contratto:

ALLEGATO 1 – Fondo trattamento accessorio e fondo straordinari dipendenti

ALLEGATO 2 – Obiettivi di produzione

ALLEGATO 3 – Valutazione obiettivi di qualità

ALLEGATO 4 – Indennità di RUP, direttore dell'esecuzione e componente di commissione esaminatrice



FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO E FONDO STRAORDINARI DIPENDENTI BIENNIO 2022/2023

FONDO TRATTAMENTO ACCESORIO ANNUO

ANNO 2022

➤ Art. 76, c. 2 CCNL 12/2/2018	€ 253.750,00
➤ Art. 89, c. 5 CCNL 12/2/2018 (0,81% monte salari 2018)	€ 3.992,53
per un ammontare totale del fondo di	€ 257.742,53

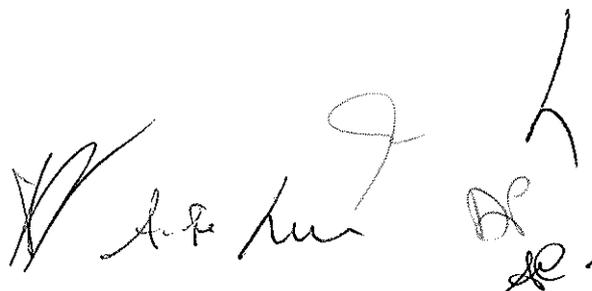
ANNO 2023

➤ Art. 76, c. 2 CCNL 12/2/2018	€ 257.742,53
➤ Art. 89, c. 5 CCNL 12/2/2018 (0,81% monte salari 2018)	€ 3.992,53
per un ammontare totale del fondo di	€ 261.735,06

FONDO STRAORDINARI DIPENDENTI

Per il fondo destinato a compensare l'effettuazione di ore di lavoro straordinario da parte del personale dipendente, viene previsto uno stanziamento pari a:

➤ ANNO 2022	€ 12.500,00
➤ ANNO 2023	€ 12.500,00



ALLEGATO 2

al contratto integrativo 2022/2023 per il personale del CNAPPC

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022/2023

OBIETTIVI DI PRODUZIONE

Premessa

Per il biennio oggetto del presente contratto il Consiglio ha posto quali obiettivi collettivi dell'intero personale due principali ambiti:

- la razionalizzazione e l'efficienza dei propri uffici, con adeguamento di tutte le procedure adottate alle più moderne funzionalità richieste nella pubblica amministrazione;
- nelle more della realizzazione di un futuro centro servizi del CNAPPC, il miglioramento dei servizi forniti al sistema ordinistico APPC, anche in relazione alle recenti, cospicue novità normative e regolamentari, sia emergenziali che strutturali.

Obiettivi

Gli obiettivi generali descritti in premessa, si concretizzano attraverso i seguenti obiettivi specifici:

A. miglioramento dell'efficacia dell'azione di risposta alle esigenze dettate dalla pandemia in termini sia di adeguamento delle attività interne ed esterne del CNAPPC che del soddisfacimento delle richieste provenienti dagli Ordini, anche e soprattutto attraverso la ridefinizione dei processi lavorativi.

potenziale personale coinvolto: TUTTI

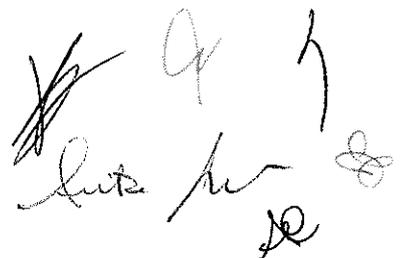
peso: 10/100

B. elaborazione di proposte, da parte di ogni dipendente, circa il possibile sviluppo di modalità operative finalizzate alla dematerializzazione e informatizzazione in tutti gli ambiti lavorativi dell'Ente. Attenzione primaria viene richiesta nei seguenti ambiti:

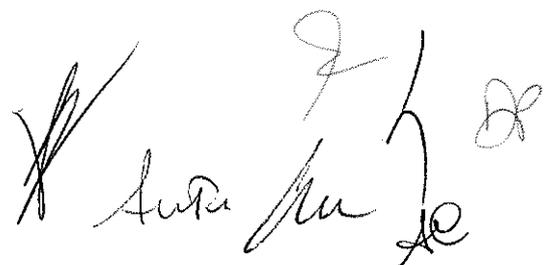
- verbali e delibere del CNAPPC;
- verbali e massimari magistratura;
- protocollazione, codificazione e archiviazione documenti;
- procedure di tesoreria e amministrazione;
- gestione contratti;
- pareri legali e relativi massimari;
- patrocini;
- dati piattaforma *concorsiAWN* e *ONSAI*, anche a fini statistici;
- istruttorie formazione e archivio enti terzi;
- svolgimento di eventi, assemblee e riunioni;
- formazione gruppi operativi;
- voto elettronico Conferenze Nazionali Ordini.

potenziale personale coinvolto: TUTTI

peso: 30/100



- C. riorganizzazione dei dipartimenti e dei singoli settori anche in funzione dei passaggi di area e delle assunzioni da attivare nel corso del biennio di riferimento. Fa parte di tale obiettivo la nuova assegnazione e la ridefinizione delle attività di segreteria di presidenza.
potenziale personale coinvolto: TUTTI
peso: 20/100
- D. attività di monitoraggio del mercato al fine del pieno rinnovo della dotazione di consulenti del CNAPPC, in virtù della coincidente scadenza al 31 dicembre 2021 di tutti i contratti in essere.
potenziale personale coinvolto: n. 2
peso: 5/100
- E. avvio delle attività di una specifica piattaforma digitale del CNAPPC espressamente dedicata alla fornitura di servizi agli Ordini territoriali, a partire dalla nuova gestione dei crediti formativi.
potenziale personale coinvolto: n. 3
peso: 10/100
- F. attivazione di un sistema volto a fornire, anche attraverso una linea telefonica dedicata, assistenza diretta agli Ordini in materia di:
- interpretazioni, procedure, aggiornamento e supporto per l'attività quotidiana e ordinaria degli Ordini sulle materie del RD 2537/1925;
- iscrizioni, cancellazioni e trasferimenti;
- emergenza Covid 19;
- trasparenza e anticorruzione;
- privacy e sicurezza;
- procedure di affidamenti per incarichi di forniture e servizi.
potenziale personale coinvolto: n. 2
peso: 10/100
- G. gestione dei concorsi, da pubblicare sulla piattaforma del CNAPPC, banditi con i fondi derivanti dal PNRR, con particolare riferimento alle procedure attivabili per mezzo del fondo di coesione territoriale e alla procedura promossa dal Ministero dell'Istruzione per la realizzazione di 212 scuole.
potenziale personale coinvolto: n. 2
peso: 5/100
- H. attività propedeutiche e conseguenti legate alla riforma del Codice dei contratti pubblici;
potenziale personale coinvolto: n. 2
peso: 5/100
- I. conclusione delle attività svolte dal CNAPPC in funzione della tornata elettorale con la quale sono stati rinnovati tutti i Consigli degli Ordini APPC italiani
potenziale personale coinvolto: n. 2
peso: 5/100



ALLEGATO 3
al contratto integrativo 2022/2023 per il personale del CNAPPC

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022/2023

VALUTAZIONE OBIETTIVI DI QUALITÀ

Luca Per
B. G. L. S. C.

Area A	CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3	CRITERIO 4	CRITERIO 5	TOTALE
	Atteggiamento proattivo e propositivo	Capacità di lavorare in team	Accuratezza, precisione e rapidità nello svolgimento degli incarichi	Rispetto delle regole	Flessibilità e adattamento ai mutamenti organizzativi	
	0-20	0-20	0-30	0-20	0-10	

Area B	CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3	CRITERIO 4	CRITERIO 5	CRITERIO 6	TOTALE
	Atteggiamento proattivo e propositivo	Capacità di lavorare in team	Accuratezza, precisione e rapidità nello svolgimento degli incarichi	Grado di autonomia e senso di responsabilità	Rispetto delle regole	Flessibilità e adattamento ai mutamenti organizzativi	
	0-15	0-20	0-25	0-20	0-10	0-10	

Area C	CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3	CRITERIO 4	CRITERIO 5	TOTALE
	Capacità organizzative, di gestione e verifica dei processi amministrativi	Grado di autonomia e responsabilità	Partecipazione attiva a modalità lavorative in gruppo, in sinergia con altri colleghi	Capacità di risoluzione dei problemi di elevata complessità	Capacità di gestire i conflitti	
	0-20	0-30	0-10	0-30	0-10	

ALLEGATO 4
al contratto integrativo 2022/2023 per il personale del CNAPPC

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2022/2023

INDENNITÀ DI RUP, DIRETTORE DELL'ESECUZIONE E COMPONENTE DI COMMISSIONE ESAMINATRICE

L'indennità di RUP viene modulata in base alla tabella che segue.

E' prevista un'indennità per l'attività di RUP svolta nell'ambito di Premi, Borse di Studio o altre procedure similari organizzate dal CNAPPC. Tale indennità è volta a remunerare l'assunzione della specifica responsabilità circa il corretto svolgimento di tutto l'iter procedurale previsto dal bando adottato. La stessa, pertanto, non è alternativa all'eventuale inclusione di tali iniziative, in base alla loro portata e importanza per l'attività del CNAPPC, tra gli obiettivi previsti nel contratto integrativo di Ente.

L'indennità viene richiesta con la mail di trasmissione della graduatoria finale, inviata al Direttore del CNAPPC e all'Ufficio Amministrazione. L'erogazione, su nulla osta del Direttore del CNAPPC, avviene mediante inserimento nella prima busta paga utile successiva alla stessa mail.

Per quanto concerne i contratti di appalto si ritiene opportuno, rispetto al passato, modulare il valore dell'indennità di RUP in base alle modalità di conferimento da adottare e al valore della procedura. Qualora nel contratto di appalto sia prevista l'assegnazione dell'incarico di direttore dell'esecuzione a persona diversa dal RUP, sarà valutata di volta in volta dal Direttore del CNAPPC la misura dell'erogazione della relativa indennità.

L'indennità viene richiesta: - dal RUP, con la mail di trasmissione del contratto sottoscritto dalle parti, inviata al Direttore del CNAPPC e all'Ufficio Amministrazione; - dal direttore dell'esecuzione, con la mail di comunicazione della conclusione del contratto, inviata al Direttore del CNAPPC e all'Ufficio Amministrazione.

L'erogazione dell'indennità, su nulla osta del Direttore del CNAPPC, avviene mediante inserimento nella prima busta paga utile successiva alle e-mail di cui al precedente capoverso.

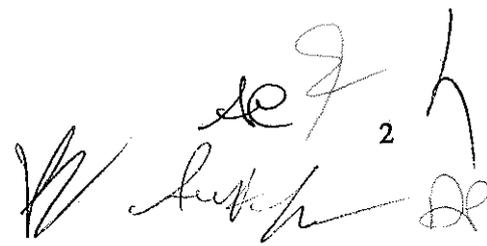
Rimane unica l'indennità per l'attività di Commissario svolta nell'ambito di qualsiasi tipologia di procedura, da corrispondere nella prima busta paga utile successiva alla ratifica dei verbali della Commissione.

L'erogazione dell'indennità, su nulla osta del Direttore del CNAPPC, avviene mediante inserimento nella prima busta paga utile successiva alla firma del verbale conclusivo dei lavori della Commissione.



TABELLA INDENNITÀ DI RUP E DI COMMISSARIO

TIPO PROCEDURA	ADEMPIMENTI	INDENNITÀ (euro)
Componente di commissione esaminatrice		200,00
Premi e altre iniziative del CNAPPC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ redazione determina dirigenziale (RUP) ▪ redazione avviso ▪ redazione testo e invio per pubblicazione su awn e altri siti web ▪ risposta chiarimenti ▪ analisi candidature ▪ individuazione commissari e redazione determina nomina commissione giudicatrice ▪ assistenza e redazione verbali lavori commissione giudicatrice ▪ redazione determina aggiudicazione ▪ ogni altro possibile adempimento relativo all'incarico 	<p>300,00</p> <p>500,00 <i>per Premio legato alla Festa dell'Architetto</i></p>
Contratto d'appalto Incarico diretto senza preventiva indagine di mercato (<i>raro</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ redazione determina dirigenziale (RUP e assegnazione) ▪ acquisizione cig/smartcig ▪ redazione e stipula contratto ▪ invio contratto agli uffici interni interessati (amministrazione, amministrazione trasparente, ecc.) ▪ ogni altro possibile adempimento relativo all'incarico 	50,00
Contratto d'appalto Incarico diretto a seguito di acquisizione di almeno n. 3 preventivi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ redazione determina dirigenziale (RUP e scelta procedura) ▪ redazione allegato tecnico ▪ analisi preventivi ▪ redazione determina aggiudicazione ▪ acquisizione cig/smartcig ▪ redazione e stipula contratto ▪ invio contratto agli uffici interni interessati (amministrazione, amministrazione trasparente, ecc.) ▪ ogni altro possibile adempimento relativo all'incarico 	<p>80,00 <i>per valore procedura <= € 40.000,00</i></p> <p>100,00 <i>per valore procedura > € 40.000,00</i></p>
Contratto d'appalto Incarico diretto a seguito di manifestazione di interesse, con avviso di evidenza pubblica seguito da esame e selezione delle candidature (<i>prevalente</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ redazione determina dirigenziale (RUP e scelta procedura) ▪ redazione avviso ▪ redazione allegato tecnico ▪ redazione testo e invio avviso per pubblicazione su awn e altri siti web ▪ risposta chiarimenti ▪ analisi candidature ▪ redazione determina aggiudicazione ▪ acquisizione cig/smartcig ▪ redazione e stipula contratto ▪ invio contratto agli uffici interni interessati (amministrazione, amministrazione trasparente, ecc.) ▪ ogni altro possibile adempimento relativo all'incarico 	<p>130,00 <i>per valore procedura <= € 40.000,00</i></p> <p>150,00 <i>per valore procedura > € 40.000,00</i></p>



 2

<p>Contratto d'appalto</p> <p>Aggiudicazione mediante gara pubblicata su piattaforma telematica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ redazione determina dirigenziale (RUP e scelta procedura) ▪ redazione avviso manifestazione di interesse ▪ redazione allegato tecnico ▪ redazione testo e invio per pubblicazione su awn e altri siti web ▪ risposta chiarimenti ▪ analisi candidature ▪ acquisizione cig ▪ redazione lettera invito alla gara ▪ redazione modelli allegati ▪ pubblicazione in piattaforma asmepal ▪ individuazione commissari e redazione determina nomina commissione giudicatrice ▪ assistenza e redazione verbali lavori commissione giudicatrice ▪ redazione determina aggiudicazione ▪ redazione e stipula contratto ▪ invio contratto agli uffici interni interessati (amministrazione, amministrazione trasparente, ecc.) ▪ ogni altro possibile adempimento relativo all'incarico 	<p style="text-align: right;">400,00</p>
--	---	---

