

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI ARCHITETTI, PIANIFICATORI, PAESAGGISTI E CONSERVATORI

Contratto integrativo di Ente per il biennio 2020/2021

Il giorno 01 del mese di marzo dell'anno 2022, alle ore 08.30, 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 2020/2021, si sono riuniti i Signori:

Per l'Ente:	Dott. Francesco Nelli	Direttore
Per le OO.SS.:	Andrea LADOGANA	CISL-FP
	Paolo LIBERATI	UIL-PA
	Lilith ZULLI	FP CGIL
	Patrizia DI NUNZIO	RSU CISL-FP
	Roberto OTTAVIANI	RSU CISL-FP
	Raffaele GRECO	RSU CISL-FP
	Elisabetta BONAMICI	RSA UIL-PA
	Eugenia NIOSI	RSA FP CGIL

PREMESSA

La nuova contrattazione integrativa ha individuato innanzitutto l'esigenza di ampliare i propri effetti ad un ambito temporale di almeno un biennio. Il presente atto, pertanto, fa riferimento al biennio 2020/2021.

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 tale biennio.

La pandemia da covid-19 che ha investito il mondo intero, ha comportato anche per la struttura del CNAPPC notevoli conseguenze di tipo pratico.

In primo luogo, va dato atto all'Ente di aver provveduto tempestivamente, all'esplosione dell'emergenza sanitaria, a fornire la propria struttura di tutte le dotazioni necessarie di prevenzione sanitaria e ad adeguare le modalità di svolgimento delle proprie attività in funzione della massima tutela della salute dei propri dipendenti.

Tali precauzioni, e la loro osservanza da parte di tutti, hanno garantito fino a questo momento che la sede del CNAPPC risultasse esente da alcun tipo di focolaio del virus.

La principale conseguenza pratica è stata rappresentata dalla improvvisa accelerazione circa l'adozione per il personale del CNAPPC di modalità di lavoro agile. Gli esiti positivi di tale forzata sperimentazione cui ha contribuito la piena collaborazione di tutto il personale impongono per il futuro superata la fase emergenziale l'introduzione a regime di una specifica regolamentazione di tale strumento, considerato ormai imprescindibile.

Nel corso del 2020 si è altresì conclusa la selezione per il nuovo incarico dirigenziale. Dal mese di luglio, pertanto, la struttura è guidata dal Direttore, Dott. Francesco Nelli, con piene deleghe per la formazione e sottoscrizione del presente atto.



A caratterizzare il 2021, oltre alla prosecuzione dell'emergenza sanitaria, sono state le elezioni per la nuova consiliatura del CNAPPC (quinquennio 2021/2026). A tale evento corrispondono abitualmente periodi intensi legati: alla fase di attività conclusiva della consiliatura in scadenza; alla fase prettamente elettorale; alla fase di insediamento della consiliatura neoeletta.

Il 2021 è stato altresì caratterizzato dalla 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 processo di superamento, promosso dalla dirigenza, 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 questo contesto si inquadrano il nuovo sistema indennitario e i passaggi di sviluppo economico oggetto del presente contratto.

Art. 1

Campo di applicazione: decorrenza e durata

Il presente accordo si applica a tutto il personale in servizio delle Aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2020 e ha efficacia fino al 31 dicembre 2021, continuando a produrre gli effetti economici e normativi fino alla sottoscrizione del successivo contratto.

Art. 2

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. 76 del CCNL vigente.

Per il biennio interessato l'importo è determinato, per il 2020 in € 238.721,17 e per il 2021 in € 246.750,00.

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;
- a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni e a fronteggiare particolari situazioni di lavoro qualora le risorse direttamente assegnate siano state esaurite per effetto delle prioritarie esigenze funzionali.

Ai sensi degli artt. 35 e seguenti del CCNL del 14/3/2001, 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 2020 e 2021 e che verranno ratificati in seduta consiliare:

Indennità di ente
Posizioni organizzative e di sviluppo
Fondo per rischio e onerosità prestazione (art. 35, lett. b)
Progressioni di livello economico
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 2020-2021, la quota che non risulta liberamente ripartibile essendo vincolata dal CCNL a favore del personale dipendente destinatario del trattamento di fine rapporto.

Art. 3

Trattamenti accessori relativi alla prestazione organizzativa

La prestazione organizzativa per gli anni 2020 e 2021 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 2020/2021 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 2020/2021 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. 4

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 delle verifiche periodiche e annuali e sulla base del grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di produzione e di qualità:

- a) dal 1° gennaio 2020 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%
51/89	70%
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 risolse 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. 5 Sistema indennitario

- **Partecipazione a iniziative** - Viene confermata anche per il biennio 2020/2021 l'indennità giornaliera per la partecipazione alle diverse iniziative del CNAPPC, così determinata:
 - € 50,00 per iniziative all'interno del Comune di Roma, comprese quelle nella sede del CNAPPC se svolte in giornate non lavorative;
 - € 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.

I criteri di partecipazione alle iniziative dovranno basarsi sui principi di disponibilità e di rotazione del personale.

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** - Viene confermata l'indennità commissariale che comporta un'indennità forfettaria pari a € 200,00 a seguito dell'assegnazione al personale dipendente di incarichi di responsabile del procedimento o di componente di commissioni giudicatrici. Tale somma sarà inserita direttamente nella prima busta paga utile successiva allo svolgimento dell'incarico;
- **Antincendio – Primo soccorso – Sicurezza** - Viene confermata l'indennità per i responsabili dell'Antincendio, del Primo soccorso e della Sicurezza. Tale indennità viene quantificata in € 900 per persona ed erogata in importi mensili di € 75,00. Nel caso di più responsabili per la stessa mansione, viene adottata una rotazione annuale delle competenze e della relativa indennità prevista. 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 viene quantificata in € 1.500 annui pro capite e sarà distribuita al personale assegnato all'ufficio di tesoreria. La già menzionata indennità viene erogata in ratei 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;
- **Incarico di vicariato** - Ai sensi dell'art. 32 CCNL 98/01, l'indennità corrispondente è quantificata in Euro 2.582,32 annui, erogati in dodici mensilità.

Art. 6

Passaggi di sviluppo economico

A seguito della rilevazione della accresciuta esperienza professionale nel profilo di appartenenza, effettuata ai sensi dell'art. 10 del contratto integrativo 2019 e anche a seguito di adeguata formazione professionale rivolta a tutto il personale interessato, nel contesto del processo di riorganizzazione indicato in premessa, sono previsti i seguenti passaggi di sviluppo economico:

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

Art. 7

Ticket mensa

Si conferma l'importo dei buoni pasto sostitutivi della mensa da erogare al personale dipendente per il valore di € 15,00.

Art. 8

Benefici assistenziali

Viene confermato per il biennio 2020/2021 il ricorso all'istituto disciplinato dall'art. 27 del CCNL 14/2/2001 e art. 45 del 6/7/1995 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 2022 di ampliare alla fascia superiore la polizza Asdep.

Art.9

Norme precedenti

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

Norme Finali

Le parti ritengono di attivare le procedure idonee per la piena applicabilità del Contratto Collettivo Nazionale 2019-2021 ai fini della riqualificazione del personale.




Per l'Ente:

Dott. Francesco Nelli

Per le OO.SS.:

Andrea LADOGANA

Paolo LIBERATI



Lilith ZULLI

Patrizia DI NUNZIO

Raffaele GRECO

Roberto OTTAVIANI

ALLEGATO 1

FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

ANNO 2020

- Art.76, c. 2 CCNL 12/2/2018	€	237.371,23
- Art.89, c. 5 CCNL 12/2/2018	€	1.349,94
per un ammontare totale del fondo di	€	238.721,17

ANNO 2021

- Art.76, c. 2 CCNL 12/2/2018	€	245.400,06
- Art.89, c. 5 CCNL 12/2/2018	€	1.349,94
per un ammontare totale del fondo di	€	246.750,00

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 2020: € 12.500,00

ANNO 2021: € 12.500,00



OBIETTIVI DI PRODUZIONE 2020/2021

Premessa

Per il biennio oggetto del presente contratto il Consiglio ha posto quali obiettivi collettivi dell'intero personale le due seguenti tematiche, ritenute fondamentali per il più razionale ed efficiente svolgimento dell'attività dei propri uffici e per l'adeguamento di tutte le procedure adottate alle più moderne funzionalità richieste nella pubblica amministrazione.

Obiettivi comuni a tutte le Aree

- 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;
- Sviluppo di modalità operative finalizzate alla dematerializzazione e informatizzazione dell'Ente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Zakur', is centered on the page.

OBIETTIVI DI QUALITÀ 2020/2021

Premessa

L'adeguatezza della prestazione lavorativa individuale rispetto ai contenuti riportati nelle premesse del presente contratto, sarà valutata dal Direttore per ogni dipendente secondo criteri diversificati per Area come da tabelle allegate.

Modalità di valutazione

La valutazione sarà operata dal Direttore tenendo conto dei criteri individuati ai quali viene attribuito il peso come da tabelle allegate:

Con riferimento al grado di raggiungimento dell'obiettivo di cui al precedente art. 4, lett. b), punto 2), si terrà conto dei seguenti parametri:

punteggio	erogazione (%)
da 80 a 100	100
da 60 a 79	75
da 40 a 59	50
da 0 a 39	0

