



**Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Verona**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNO 2020

Indice

Titolo I - disposizioni generali	3
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata	3
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato.....	3
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo	3
Titolo II - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate.....	3
Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili.....	3
Art. 5 - criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	4
Art. 6 - strumenti di premialità.....	5
Art. 7 – progressioni economiche orizzontali.....	5
art. 8 – indennità di ente	5
Titolo III - i premi e le indennità	6
Art. 9 - modalità di corresponsione del fondo di ente	6
art. 10 – trattamento economico di professionalità (T.E.P.).....	6
art. 11 - utilizzo del fondo per i trattamenti accessori	7
art. 12 - servizio sostitutivo di mensa.....	7
Titolo IV - Disposizioni finali	7
Art. 13 - disposizioni finali	7

FPCGIL
EU

Titolo I - disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2020. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche unilaterale. In tal caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si base la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Titolo II - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito con deliberazione del Consiglio dell'Ordine del 09.10.2020 n. 85 e presenta le seguenti componenti:

ASLFP
/

FP CGIL
/

DESCRIZIONE		2020
<i>Risorse stabili</i>		
IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2018 - (ART 76 C. 2 ccnl 2016/2018)		31.770,97
ART 76 C. 2 ccnl 2016/2018	lett. a) ART. 89 comma 5 - CCNL 2016-2018; implementazione importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015	115.973,10
	lett. b) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio	-
	lett. c) importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni	-
	lett. d.) eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001***	-
TOTALE RISORSE STABILI		32.339,24

***3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Art. 5 - criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica

CISL

FPCGIL
AM

degli obiettivi e dei risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva.

Art. 6 - strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
- b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata, come specificato al successivo Titolo III.

Poiché i lavoratori temporanei, **qualora partecipino a programmi o progetti di produttività**, hanno diritto a partecipare all'erogazione dei relativi trattamenti, ed è demandata alla contrattazione collettiva a livello decentrato la specifica definizione dei casi, delle condizioni e dei criteri per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori, si precisa che:

- per l'anno 2018 non è stato individuato alcun progetto e, pertanto, nulla verrà corrisposto ai lavoratori con contratto di somministrazione.
- per l'anno 2019 non è stato individuato alcun progetto e, pertanto, nulla verrà corrisposto ai lavoratori con contratto di somministrazione.
- per l'anno 2020 non è stato individuato alcun progetto e, pertanto, nulla verrà corrisposto ai lavoratori con contratto di somministrazione.

Art. 7 – progressioni economiche orizzontali

Le parti prendono atto che per l'anno 2020 non viene individuato alcun passaggio economico per il personale in servizio.

art. 8 – indennità di ente

1. Ai sensi e per gli effetti cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, è stata istituita l'indennità di Ente, con carattere di generalità fissa e ricorrente.
2. In applicazione dell'art. 26¹ CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 5.717,73, di cui € 1.697,85 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione come da tabella seguente:

CCNL PERSONALE COMPARTO EPNE – Biennio economico 2008-2009 INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) da 01.01.2009			
AREE	a carico FONDO	a carico AMMINISTRAZIONE	TOTALE
C	140,83	41,75	182,58
B	118,81	35,33	154,14

¹ Comma 5: Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'art. 25, commi 2 e 3, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità.





Personale dell'Ente:

Aree	carico fondo	carico ente	tot.	12 mensilità	N. DIP.	quota carico fondo	quota carico bilancio
CAT. C	€ 140,83	€ 41,75	€ 182,58	€ 2.190,96	1	€ 1.689,96	€ 501,00
CAT. C 55,55%	€ 78,23	€ 23,19	€ 101,42	€ 1.217,04	1	€ 938,76	€ 278,28
CAT. B	€ 118,81	€ 35,33	€ 154,14	€ 1.849,68	1	€ 1.425,72	€ 423,96
CAT. B dal 01.09	€ 118,81	€ 35,33	€ 154,14	€ 616,56	1	€ 475,24	€ 141,32
CAT. B 83,33%	€ 99,00	€ 29,44	€ 128,44	€ 1.541,34	1	€ 1.188,05	€ 353,29
						€ 5.717,73	€ 1.697,85

Titolo III - i premi e le indennità

Art. 9 - modalità di corresponsione del fondo di ente

Le parti concordano che la corresponsione della quota di salario accessorio di cui alla voce "produttività/performance collettiva" avvenga in due tranches, di cui una da corrispondersi a titolo di acconto con la retribuzione del mese di novembre 2020 ed una a titolo di conguaglio con la retribuzione del mese di febbraio 2021.

Tutto ciò che non viene utilizzato per le specifiche voci di cui all'articolo precedente, confluiscono nella voce "produttività/performance collettiva" nella fase di erogazione del saldo.

Si concorda infine che gli obiettivi relativi per l'anno 2020 sono da intendersi raggiunti attraverso il mantenimento del livello di efficienza e di efficacia dell'attività svolta dell'Ente.

art. 10 – trattamento economico di professionalità (T.E.P.)

Le parti concordano sulla necessità di valorizzare adeguatamente, anche attraverso gli istituti del trattamento economico, la professionalità acquisita dal personale attraverso la corresponsione di un "trattamento economico di professionalità" (T.E.P.).

Tale compenso è collegato con la professionalità e con la produttività individuale e collettiva tenuto conto della particolare professionalità acquisita, concretizzata dai risultati dell'attività di produzione conseguiti negli ultimi anni e dallo sviluppo della capacità di operare in ottica di processo.

Il T.E.P. verrà erogato nelle seguenti misure, in relazione alla qualifica posseduta:

CATEGORIA	IMPORTO MENSILE (x 12 mensilità)
C	€ 200,00
B	€ 150,00



Il T.E.P. spettante è proporzionalmente ridotto nei casi di riduzione dello stipendio tabellare. Lo stesso è riconosciuto al solo personale che abbia conseguito una valutazione positiva ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti e che abbia maturato un'anzianità di servizio di 2 anni.

art. 11 - utilizzo del fondo per i trattamenti accessori

Il Fondo per il trattamento accessori del personale delle aree B e C, di cui al precedente Art. 4, é ripartito come indicato nel prospetto seguente.

(importi in euro)

DESTINAZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	
DESCRIZIONE	2020
T.E.P.	€ 7.033,14
indennità di ente quota carico fondo, come da CCNL	€ 5.717,73
progressioni orizzontali storiche	€ 4.872,70
progressioni orizzontali regolate dal presente CCDI	
posizioni organizzative	
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	€ 17.623,57
<i>fondo TOTALE DA RIPARTIRE di cui:</i>	€ 14.715,67
produttività	€ 14.715,67
TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 32.339,24

art. 12 - servizio sostitutivo di mensa

Il valore del buono pasto giornaliero è fissato in € 10,00² (dieci/00) e sarà corrisposto nel rispetto dell'art. 8 del regolamento sugli orari di lavoro.

Titolo IV - Disposizioni finali

Art. 13 - disposizioni finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

² Valore del buono pasto superiore ad € 7,00 ex art. 89, c. 4 CCNL 12.02.2018

CISL

FP CGIL
EM

- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.

3. Ai sensi dell'art. 40, comma 3-quinques, del D.Lgs. n. 165/2001, le clausole relative alla applicazione di specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti vengono date come non apposte e sono automaticamente sostituite da queste ultime.

Relativamente agli anni 2018 e 2019, si conferma la ripartizione del fondo come da accordo sottoscritto per l'anno 2017 aumentato, ai sensi dell'art. 89, comma 5, CCNL 2016-2018, di € 568,27 somma distribuita in produttività collettiva.

Letto, confermato e sottoscritto

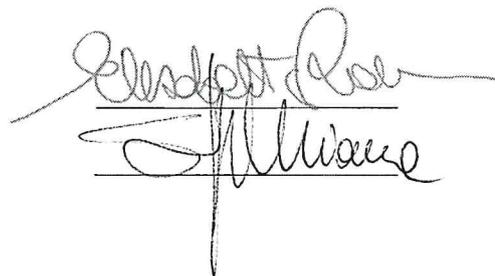
Verona, 30.11.2020

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Alberto Mion	<i>Presidente</i>	_____
Alberto Recchia	<i>Consigliere Segretario</i>	_____
Federico Cimolini	<i>Consigliere Tesoriere</i>	_____

Per le organizzazioni sindacali territoriali

Elisabetta Rossoni	<i>Fp Cgil - Verona</i>
Chiara Spigo	<i>Fp Cisl - Verona</i>



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, corresponding to the names in the table above.

Per le R.S.U.

Giorgia Perina	<i>RSU</i>	_____
----------------	------------	-------