

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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2025 PER IL PERSONALE DIRIGENTE

L'amministrazione ha illustrato alla delegazione sindacale piattaforma contrattuale concernente il tema di cui all'intestazione del presente atto in data 03/06/2025 (dopo aver costituito in data 29.01.2025 la propria apposita delegazione trattante).

In esito a ciò, la delegazione dell'amministrazione medesima e quella sindacale nella medesima data si sono incontrate, onde discutere dei contenuti propri di detta piattaforma contrattuale.

Per effetto della discussione in proposito svoltasi, le parti della trattativa in oggetto hanno raggiunto un punto di condivisione circa gli assetti come di seguito stabiliti.

E' stata stipulata pre-intesa in data 03/06/2025.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto collettivo nazionale integrativo si applica a tutto il personale dirigente di dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Verona, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di cui al CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 9 marzo 2020 e al CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023.

Esso, subordinatamente all'approvazione di cui alle disposizioni che seguiranno, avrà validità ed efficacia dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

Il presente contratto, in ogni caso, manterrà la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge, o di contratto nazionale.

TITOLO II FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Articolo 2 Costituzione del fondo per il trattamento accessorio

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito con deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 38 del 19.02.2025 ai sensi dall'art. 33, comma 1, del CCNL Area Dirigenza del Comparto EPNE sottoscritto in data 11 ottobre 1996, dell'art. 49 e seguenti del CCNL Area Dirigenti del 09.03.2020 e dell'art. 32 del CCNL Area Dirigenza Funzioni Centrali del 16.11.2023;

Le risorse finanziarie destinate alla contrattazione integrativa per il personale dirigente dell'Ordine per l'anno 2025 sono rideterminate in **€ 28.115,04** oltre oneri contributivi a carico dell'Ordine così composta:

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2025 € 13.345,11

Retribuzione posizione parte variabile massima dal 01/05/2025 € 13.769,93

Retribuzione di risultato anno 2025 € 1.000,00

Articolo 3 Retribuzione di risultato

In applicazione dell'art. 19 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021 (Differenziazione della retribuzione di risultato), la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei seguenti parametri in relazione al diverso grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati, che incide per il 75% dalla Realizzazione degli obiettivi di performance assegnati dal Consiglio con deliberazione n. 25 del 29.01.2025 e per il 25% dal livello dei comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati secondo i seguenti indicatori:

COMPETENZE MANAGERIALI	DESCRIZIONE COMPETENZA	LIVELLI ATTUAZIONE
VISIONE SISTEMICA	Conosce il contesto operativo e organizzativo in cui opera ed è in grado di delineare un quadro d'insieme che comprenda i vincoli, le opportunità e le relazioni che caratterizzano i fenomeni estendendo la propria visione ad ambiti più vasti di quelli definiti dal proprio ruolo o unità di appartenenza. Ambiti di valutazione: Conoscenza organizzativa; Visione d'insieme; Visione strategica.	DA 1 a 5
INNOVAZIONE	È in grado di affrontare nuove problematiche in un'ottica di cambiamento, di modificare di volta in volta il proprio stile di relazione, di intravedere nel cambiamento un'opportunità. Ambiti di valutazione: Apertura mentale; Flessibilità; Propensione al cambiamento.	DA 1 a 5
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	È in grado di organizzare il lavoro del gruppo, distribuire i compiti e guidare il gruppo al risultato. Ambiti di valutazione: Efficienza operativa; Ottimizzazione; Determinazione.	DA 1 a 5
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	È in grado di formulare obiettivi operativi e piani di azione, di controllare il conseguimento dei risultati garantendo l'attenzione al rispetto del budget.	DA 1 a 5

	Ambiti di valutazione: Pianificazione; Monitoraggio; Sinergia di gruppo.	
ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	Interpreta il proprio ruolo come inserito all'interno di un contesto finalizzato all'utente finale, interno ed esterno, recepisce le esigenze dell'utenza soddisfacendone tempestivamente i bisogni. Ambiti di valutazione: Comunicazione; Rilevazione bisogni; Soddisfazione bisogni.	DA 1 a 5
GESTIONE DI RETI RELAZIONALI	È in grado di condurre un costruttivo confronto con gli interlocutori, scambiando informazioni e consolidando rapporti e relazioni esterne tese al miglioramento della qualità dei servizi. Ambiti di valutazione: Disponibilità ai rapporti interpersonali; Conoscenza reti ed interlocutori; Continuità delle relazioni.	DA 1 a 5
PROBLEM SOLVING	Affronta le situazioni con spiccato orientamento alla risoluzione del problema valorizzando e verificando, con metodo e sistematicità, l'esattezza dei dati e delle fonti informative al fine di pervenire a conclusioni efficaci. Ambiti di valutazione: Ricerca di informazioni; Pensiero analitico; Sintesi	DA 1 a 5
ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ	È in grado di prendere decisioni efficaci in autonomia e di farsene carico. Ambiti di valutazione: Valutazione opzioni decisionali; Formulazione della scelta; Assunzione di rischio.	DA 1 a 5
LEADERSHIP SITUAZIONALE	È in grado di acquisire credibilità e consenso, di orientare i comportamenti e di risolvere conflitti reali e potenziali. Ambiti di valutazione: Autorevolezza; Influenzamento; Mediazione.	DA 1 a 5
GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE	È in grado di favorire la condivisione degli obiettivi comuni e di valutare l'apporto dei propri collaboratori, anche attraverso una concreta ed apprezzabile differenziazione nelle valutazioni, adeguando i comportamenti manageriali in relazione agli stessi, stimolandone la crescita professionale. Ambiti di valutazione: Motivazione e coinvolgimento delle risorse; Conoscenza e capacità di valutazione dei collaboratori; Orientamento alla crescita.	DA 1 a 5

Il punteggio massimo complessivo della valutazione del livello dei comportamenti organizzativi/manageriali risulta 50. Lo stesso sarà riparametrato riconducendo al 25% previsto per la valutazione individuale secondo la seguente formula:

Punteggio ottenuto x 25%

Punteggio Max

Con riferimento alla valutazione complessiva, data dalla somma del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del livello dei comportamenti organizzativi dimostrati, la retribuzione di risultato è percentualmente ridotta in base agli indicatori e coefficienti riportati nella tabella seguente:

Percentuale di valutazione complessiva	Coefficiente di riduzione retribuzione di risultato
100-80	0%
79-70	10%
69-60	20%
59-50	30%

Non è corrisposta alcuna retribuzione di risultato ai dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione inferiore a 50%.

La verifica finale dei comportamenti e l'attribuzione dei relativi punteggi è gestita attraverso l'espressione di una valutazione che si articola in diverse fasi tra valutatori e valutati. La valutazione del Personale Dirigente sarà effettuata dal Presidente dell'Ordine con successiva ratifica da parte del Consiglio dell'Ordine.

Le somme destinate alla retribuzione di risultato ammontano per l'anno 2025 ad € 1.000,00 e devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non fosse possibile, tali risorse non spese saranno destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Art. 4 – Buoni pasto

Le parti confermano per l'anno 2025 l'attribuzione al personale dirigente dei buoni pasto, quale servizio sostitutivo della mensa, assegnando a ciascun buono pasto il valore di € 10 (dieci/00); buoni

pasto la cui distribuzione agli interessati avverrà conformemente alla previsione dell'art. 8 del Regolamento interno, sull'orario di lavoro.

Il finanziamento del costo in predicato sarà tratto dall'apposito capitolo di spesa (come nel corso degli anni istituito ed attrezzato) senza, cioè, che la spesa in argomento incida sulla consistenza e sull'impiego del Fondo in questione.

Art. 5 Clausole finali

Le parti danno atto, così come indicato nella delibera del Consiglio dell'Ordine n. 38 del 19.02.2025, che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sarà rideterminato con separato e successivo atto dal 2026 in € 40.000,00 così suddivise:

Retribuzione posizione parte fissa dal 01/01/2026 € 13.345,11

Retribuzione posizione parte variabile dal 01/01/2026 € 20.654,89

Retribuzione di risultato anno 2026 € 6.000,00

L'accordo sottoscritto sarà pubblicato sul Portale Trasparenza, Sezione "Personale/Contrattazione Integrativa".

Letto, confermato e sottoscritto

Verona, 26/06/2025

la delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

Terragni Eleudomia *Presidente*

FIRMATO

e

le organizzazioni sindacali

CISL FP

FIRMATO

FPCGIL

FIRMATO

Copia conforme dell'originale del verbale sottoscritto dal Presidente della Delegazione Trattante e dalle OO.SS. in data 26/06/2025.

Firmato digitalmente ai sensi dell'articolo. 23 ter comma 3, del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 dal Presidente della Delegazione Trattante

Il Presidente
Dott.ssa Eleudomia Terragni