

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

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
EX ART. 8, CO. 1, ULTIMO PERIODO,
DEL CCNL PER IL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
RELATIVO AL TRIENNIO 2019/2021**

A VALERE PER L'ANNO 2023

Indice

Premessa	3
Introduzione	3
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.....	4
Titolo II - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate	4
Art. 4 - Presa d'atto delle risorse decentrate disponibili	4
Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	6
Art. 6 - Strumenti di premialità – Regole generali e dotazioni	6
Art. 7 – Schede di valutazione ed erogazione della performance organizzativa	7
Art. 8 - Altri, residuali elementi retributivi/indennità ascritti/e alle risorse decentrate distribuibili	8
Art. 9 – Buoni pasto.....	8
Art. 10 - utilizzo del fondo per i trattamenti accessorio	9
Titolo III - Disposizioni finali	9
Art. 11 - Disposizioni finali.....	9

Premessa

L'amministrazione ha illustrato alla delegazione sindacale piattaforma contrattuale concernente il tema di cui all'intestazione del presente atto in data 19/11/2024 (dopo aver costituito in data 31.08.2022 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 19/11/2024

Introduzione

L'art. 7 del CCNL del comparto funzioni centrali per il triennio 2019/2021 disciplina la contrattazione integrativa collettiva di afferenza del medesimo comparto (nel particolare, al comma 6) rassegnando le materie poste al corrispondente oggetto.

L'art. 8, co. 1, del medesimo CCNL, nel secondo periodo, prevede che *"i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7"* possano essere tra le parti negoziate anche a cadenza annuale (il CCI avendo, istituzionalmente, durata triennale, quanto alla regolamentazione delle altre materie sottese dal citato art. 7).

L'accordo che segue intende appunto regolare la materia relativa ai *"criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7"* (ossia gli ambiti sottesi dalle lettere da a) a g) del comma 6 del medesimo art. 7) quanto all'anno 2023.

Titolo I - disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

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, in proporzione al tempo parziale e al tempo pieno.

Esso, subordinatamente all'approvazione di cui alle disposizioni che seguiranno, avrà validità ed efficacia dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

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.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

Le parti convengono che, con cadenza semestrale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate.

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

Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può essere anche unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni dovrà contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si base la contestazione e la susseguente riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica andrà soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente contratto e sostituendo la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso e l'accordo di interpretazione autentica avrà 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 risorse decentrate disponibili

Le parti si danno atto della circostanza per cui il fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 49 del CCNL per il comparto funzioni centrali relativo al triennio 2019/2021 è stato definito, relativamente all'anno 2023, con deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 180 del 13/11/2024, essendo esso come di seguito composto:

Costituzione fondo per le risorse decentrate anno 2023

CCNL 2016 - 2018 RISORSE STABILI

Fondo parte stabile anno 2017	31.770,97
-------------------------------	-----------

ART.79 C.3 lett. a)

(Art. 89 C.5 CCNL. 2016 - 2018)	
0,49% monte salari 2015 (115.973 X 0,49/100)	568,27
	<hr/>
Parte stabile fondo al 2020	32.339,24

CCNL 2019-2021

Art. 49 C.1	32.339,24
Art. 49 C.2 (PEO differenziali stipendiale Art.52 C.4 non già al carico del fondo)	188,50
Art. 49 C.3 dal 01/01/2021 (0,82% monte salari 2018)	889,32
	<hr/>
Totale risorse stabili	33.417,06

RISORSE VARIABILI

ART. 49 C.4

(quelle previste dall'Art.26 C.4 CCNL 2016 - 2018): a)

Art.43 L. 49/97

(sponsorizzazioni, contributi, utenza, collaborazioni e convenzioni) b)

Art.16 C. 4,5,6 D.L 98/2019

(piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa) c)

Disposizioni di leggi e regolamenti (esempio Art.18 L.8871989 -

progetti speciali) d) Importi corrispondenti ai ratei di RIA

e) Art.89 C.2 lettera a) CCNL 2016 - 2018

(Art. 4C 10 CCNL 2000 - 2001)

Art. 49 C.5 Risorse anno precedente non utilizzate

Art.49 C.6 Una tantum relativa all'incremento di cui all'Art. 49 C.3

(Per l'anno di sottoscrizione del contratto tra le risorse variabili

confluisce l'importo di cui al comma 3 come Una tantum.) **Art. 49**

C.7

Nel rispetto del limite Art.23 C.2 D.lgs 75/2015

straordinario non utilizzato e consuntivo

Art. 49 C.8

241,54

Oltre il limite di cui all'Art 23 C.2 D.Lgs 75/2017 max

0,22 Monte salari 2018

Totale fondo risorse decentrate 2023

33.658,60

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

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:

- a) 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;
- b) riferimento al numero dei dipendenti e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

a) 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.

b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, per quanto applicabile agli Ordini professionali, 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 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 – Regole generali e dotazioni

Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono stati individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva, parametrati all'apporto di ciascun dipendente, tenuto conto delle giornate di effettiva presenza in servizio, salvaguardando le ferie e

permessi retribuiti. Il personale in comando/distacco/aspettativa partecipa alla distribuzione delle risorse fino all'effettiva presenza in servizio;

b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata, come specificato al successivo Titolo III.

Art. 7 – Schede di valutazione ed erogazione della performance organizzativa

Tutto ciò che non viene utilizzato per l'erogazione dell'Indennità di Ente, del Tep e per le progressioni orizzontali storiche (già erogate nell'anno 2023), confluisce nella voce "produttività/performance collettiva" ed ammonta per l'anno 2023 pari ad € 15.684,21.

Obiettivi che le parti stesse quindi definiscono, per l'anno 2023, data la relativa, contenuta dimensione, stanti i corrispondenti limiti funzionali e posta la tendenziale "routinarietà" delle attività sue proprie, nel miglioramento degli aspetti testé generalizzati, segnatamente:

- a) nell'ampliamento degli orari di accesso al pubblico;
- b) nella riduzione dei tempi di attesa, rispetto all'espletamento delle pratiche ed al ricevimento del pubblico;
- c) nel miglioramento delle relazioni con il pubblico, in termini di espressione di gradimento circa la qualità del servizio reso e la corrispondente puntualità.

La misurazione della performance, sia individuale che organizzativa, andrà tradotta in apposito compendio (riportante ciascuno degli elementi di competenza) denominato "Scheda di valutazione della performance 2023" ed improntato al modello costituente l'allegato 1 a questo accordo, sulla base degli obiettivi sopra individuati e definiti.

In rapporto a tali obiettivi, le parti definiscono nei seguenti termini la graduazione dei correlati compensi (secondo metodo informato al saggio di percentuale di attuazione agli obiettivi stessi, in rapporto alla corrispondente, piena realizzazione):

Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale di assegnazione compensi
0 – 39%	0%
40 – 59%	30%
60 – 89%	60%
90 – 100%	100%

Relativamente alla valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi

dell'Ente (valutazione ad opera delle parti giudicata dunque fondamentale, ai fini di interesse) si terrà conto della relativa incidenza sul conseguimento degli obiettivi medesimi, della quantità e della qualità dei servizi istituzionali apprestati e rilasciati;

La performance organizzativa rappresenterà il 50% delle risorse disponibili, mentre il restante 50% sarà destinato alla performance individuale, secondo il già citato compendio (riportante ciascuno degli elementi di competenza) denominato "Scheda di valutazione della performance 2023" ed improntato al modello costituente l'allegato 1 a questo accordo.

Art. 8 - Altri, residuali elementi retributivi/indennità ascritti/e alle risorse decentrate distribuibili

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 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)
Funzionari	€ 200,00
Assistenti	€ 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 maturato un'anzianità di servizio di due anni.

Art. 9 – Buoni pasto

Le parti confermano anche per l'anno 2023 l'attribuzione al personale 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 per la produttività in questione.

Art. 10 - utilizzo del fondo per i trattamenti accessorio

Il Fondo per il trattamento accessorio del personale delle aree assistenti e funzionari è ripartito come indicato nel prospetto seguente:

DESTINAZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	
DESCRIZIONE	2023
TEP, INDENNITA DI ENTE QUOTA A CARICO FONDO E PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (GIA' EROGATE 2023)	17.974,39
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE/INDIVIDUALE	15.684,21
TOTALE RISORSE DESTINATE	€ 33.658,60

Titolo III - Disposizioni finali

Art. 11 - Disposizioni finali

1. Per quanto riguarda eventuali ricorsi avverso la scheda di valutazione, il dipendente potrà richiedere il riesame al collegio dei revisori dei conti.
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 all' 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.
4. La validità e l'efficacia del presente contratto è subordinata, le parti se ne danno atto, al buon fine del destinato controllo di compatibilità sui costi indottine con i "vincoli di bilancio" e della certificazione oneri d'appannaggio dell'organo competente ex art. 40 bis, co. 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Esse convergono che la trasmissione all'organo di controllo avverrà a cura dell'amministrazione, che correrà la presente ipotesi di contratto d'apposita relazione illustrativa e tecnica (con susseguente differimento della firma definitiva di questo

medesimo contratto ad opera del presidente della delegazione trattante di parte pubblica a valle di detto positivo vaglio o, in assenza, a fronte di un silenzio ad opera dell'organo di controllo in proposito serbato, protratto per oltre 15 giorni).

6. La stessa amministrazione provvederà infine alla trasmissione all'Aran ed al CNEL del contratto sottoscritto in via definitiva entro i 5 giorni successivi alla data della sottoscrizione definitiva di esso.

Letto, confermato e sottoscritto

Allegati: modello di scheda di valutazione della "performance" 2023.

Verona, 16/12/2024

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Terragni Eleudomia *Presidente*

Firmato

Per le organizzazioni sindacali territoriali

Elisabetta Rossoni *Fp Cgil - Verona*

Firmato

Chiara Spigo

Firmato

Fp Cisl - Verona

Per le R.S.U.

Cristina Gasparini *RSU*

Firmato

Copia conforme dell'originale del verbale sottoscritto dal Presidente della Delegazione Trattante, dalle OO.SS. e dalle RSU in data 16/12/2024.

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

Scheda di valutazione della performance organizzativa e della "performance" individuale per l'anno 2023

Nome, cognome valutato:			CATEGORIA	LIVELLO
Periodo di valutazione dal			al	Data compilazione

Performance organizzativa 50%

Obiettivi dell'Ente per l'anno 2023	Ampliamento degli orari di accesso del pubblico
	Riduzione tempo di evasione pratiche e di attesa pubblico
	Miglioramento delle relazioni con il pubblico
Peso dei singoli obiettivi, rispetto al totale degli obiettivi da raggiungere	Equivalente, per tutti i tre obiettivi
Parametro di riferimento base, per ciascuno degli obiettivi in argomento (ovvero il livello registrato circa i fattori obiettivo di cui trattasi, nella corrispondenza dell'anno 2022)	Ampliamento degli orari di accesso del pubblico: <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
	Riduzione tempo di evasione pratiche e di attesa pubblico: <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
	Miglioramento delle relazioni con il pubblico: <i>scadente, sufficiente, buono, ottimo</i>
Soglia degli obiettivi posti, fattore per fattore, in rapporto al corrispondente dato, come riferito all'anno 2022.	Ampliamento degli orari di accesso del pubblico: transito da a
	Riduzione tempo di evasione pratiche e di attesa pubblico: transito da a
	Miglioramento delle relazioni con il pubblico: transito da a
Risultato accertato, quanto agli obiettivi posti per l'anno 2023	Obiettivo relativo a ampliamento degli orari di accesso del pubblico: <i>centrato o non centrato</i>
	Obiettivo relativo a riduzione tempo di evasione pratiche e di attesa pubblico: <i>centrato o non centrato</i>
	Obiettivo relativo a miglioramento delle relazioni con il pubblico: <i>centrato o non centrato</i>
Risultato a consuntivo:	<i>obiettivo raggiunto (o non raggiunto)</i>

Performance individuale 50%

Obiettivi posti:	Contributo personale al raggiungimento degli obiettivi d'ordine organizzativo in precedenza indicati	
Indicatori della performance	Quantità dei servizi istituzionali apprestati	
	Qualità dei servizi istituzionali apprestati	
	Capacità propositiva, rispetto al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente	
	Capacità propositiva rispetto alla semplificazione dei processi	
	Capacità di relazione con l'utenza	
	Capacità di relazione con i colleghi di lavoro	
	Capacità e proficuità di relazione con soggetti/Enti esterni	
Griglia della graduazione della performance, in rapporto ai compensi spettanti	Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale di assegnazione compensi
	0 – 39%	0%
	40 – 59%	30%
	60 – 89%	60%
	90 – 100%	100%
Apprezzamento percentuale circa il contributo personale del lavoratore al raggiungimento degli obiettivi d'ordine collettivo, indicatore per indicatore	Quantità dei servizi istituzionali apprestati:%	
	Qualità dei servizi istituzionali apprestati:%	
	Capacità propositiva, rispetto al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente:%	
	Capacità propositiva rispetto alla semplificazione dei processi:%	
	Capacità di relazione con l'utenza:%	
	Capacità di relazione con i colleghi di lavoro:%	
Capacità e proficuità di relazione con soggetti/Enti esterni:%		
Valutazione di sintesi (ossia la media generale degli apprezzamenti di cui al blocco che precede, ovvero la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e di attribuzione del correlato compenso incentivante %	

Firma del valutato

Firma del valutatore