

**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 2024**

## Indice

<b>Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduzione</b> .....	<b>3</b>
<b>Titolo I - disposizioni generali</b> .....	<b>3</b>
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
<b>Titolo II - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate</b> .....	<b>4</b>
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.....	7
Art. 8 - Altri, residuali elementi retributivi/indennità ascritti/e alle risorse decentrate distribuibili.....	8
Art. 9 – Buoni pasto.....	9
<b>Titolo III - Disposizioni finali</b> .....	<b>9</b>
Art. 10 - 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 2024.

## 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, in proporzione al tempo parziale e al tempo pieno.
2. Esso, subordinatamente all'approvazione di cui alle disposizioni che seguiranno, avrà validità ed efficacia dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.
3. 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

1. Le parti convengono che, con cadenza semestrale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante istanza unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione.
3. 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 incontreranno 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 dovrà contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e la susseguente riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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**

1. 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 2024, con deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 181 del 13/11/2024, essendo esso come di seguito composto:

#### **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

<b>Totale fondo risorse decentrate 2024</b>	<hr/> 33.658,60
---	-----------------

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

La destinazione delle risorse in argomento è, astrattamente, quella relativa ai trattamenti economici di cui all'art. 50, co. 2, del CCNL per il comparto funzioni centrali relativo al triennio 2019/2021, ovverossia ai trattamenti economici concernenti:

- la "performance" organizzativa;
- la "performance" individuale;
- il TEP (trattamento economico della professionalità);
- L'Indennità di Ente;
- le misure di welfare integrativo ex art. 55, co. 2, lett. i), del ridotto CCNL;
- i compensi di cui all'art. 76, co. 4, lett. c) del CCNL di comparto del 12.2.2018;
- le progressioni economiche all'interno delle Aree di cui all'art. 14 del ridotto CCNL

e riepilogate nel presente prospetto:

<b>DESTINAZIONE RISORSE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>2024</b>
TEP	5.116,80
INDENNITA DI ENTE	4.831,19
PROGRESSIONI STORICHE	4.622,37
NUOVE PROGRESSIONI	2.250,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE/INDIVIDUALE	16.838,24
<b>TOTALE RISORSE DESTINATE</b>	<b>€ 33.658,60</b>

## 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 state individuate 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.**

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 2024) e per le nuove progressioni orizzontali di cui all'art. 14 del ridetto CCNL, confluisce nella voce "produttività/performance collettiva" ed ammonta per l'anno 2024 pari ad € 16.838,24.

Obiettivi che le parti stesse quindi definiscono, per l'anno 2024, 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" 2024 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):

<b>Percentuale realizzazione obiettivi</b>	<b>Percentuale di assegnazione compensi</b>
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" 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:

<b>CATEGORIA</b>	<b>IMPORTO MENSILE (x 12 mensilità)</b>
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 2 anni.

Per quanto riguarda le progressioni economiche all'interno delle Aree di cui all'art. 14 del ridotto CCNL, si rimanda, per le modalità di applicazione, all'allegato al presente contratto decentrato. Per l'anno 2024 le parti concordano che le somme disponibili per le progressioni di cui sopra ammontano ad € 2.250,00 e si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

	<b>n. progressioni</b>	<b>importo</b>	<b>Totale</b>
Area Funzionari	1	2.250,00	2.250,00

### **Art. 9 – Buoni pasto**

Le parti confermano anche per l'anno 2024 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.

## **Titolo III - Disposizioni finali**

### **Art. 10 - 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" 2024.
- Disciplina per la progressione all'interno delle Aree

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 2024

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

### Performance organizzativa 50%

Obiettivi dell'Ente per l'anno 2024	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 2023)	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 2023.	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 2024	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

**REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DI CUI ALL'ART. 14 DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2019-2021.**

**Allegato all'accordo decentrato per l'anno 2024, preintesa sottoscritta in data 19/11/2024**

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 per il personale non dirigente e al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata nella tabella di cui sotto, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione:

<b>AREA</b>	<b>Misura annua lorda differenziale stipendiale</b>	<b>Numero massimo di differenziali attribuibili</b>
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; È inoltre

condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" /dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) la progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri stabiliti al seguente punto g);

e) In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree sono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo;

f) Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno sono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno;

g) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

#### PUNTEGGIO MAX 100 PUNTI

- a) Max 40 punti media delle tre valutazioni individuali annuali conseguite secondo la seguente graduazione per ogni annualità:
- 40 punti punteggio valutazione individuale da 80 a 100 %
  - 30 punti punteggio valutazione individuale da 50 a 79 %
  - 20 punti punteggio valutazione individuale da 30 a 49%
  - 10 punti punteggio valutazione individuale da 10 a 29%
  - 0 punti punteggio valutazione individuale da 0 a 9%

Al punteggio derivante per ogni annualità e precedentemente al calcolo della media si applica la seguente ponderazione:

Primo anno del triennio max 25 punti;

Secondo anno del triennio max 40 punti;

Terzo anno del triennio max 55 punti.

In assenza della valutazione annuale presso l'Odcec il punteggio attribuito all'annualità sarà pari a zero.

- b) Max 40 punti esperienza professionale maturata secondo la seguente graduazione:
- 5 punti per ogni anno svolto presso l'Odcec di Verona nell'area professionale di appartenenza o profilo equivalente secondo i precedenti CCNL;
  - 2 punti per ogni anno svolto presso altre pubbliche amministrazioni nell'area professionale di appartenenza o profilo equivalente secondo i precedenti CCNL;
- c) Max 20 punti capacità culturali e professionali acquisite:
- Percorsi formativi, 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione purché certificato e incluso nell'offerta formativa dell'Ente.
  - Diploma di scuola secondaria di secondo grado 1 punto
  - Laurea triennale in discipline giuridico/economiche 2 punti
  - Laurea magistrale in discipline giuridico/economiche 2 punti
  - Master Universitario 1 punto.

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuirà un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti b e c.

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera g) del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente più anziano di età.
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della Pubblica Amministrazione;
3. Dipendente con il più alto numero di figli minori a carico;

La graduatoria finale, elaborata dal dirigente dell'Odcec di Verona sulla base dei criteri di cui sopra viene portata a conoscenza dei dipendenti ammessi tramite e-mail e diventa definitiva dopo 10 giorni lavorativi dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante comunicazione scritta da presentare al Presidente dell'Odcec di Verona, entro detto termine (10 gg lavorativi). Trascorso tale periodo, il Presidente dell'Ordine, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.