

# ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI FORLI'-CESENA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**ANNO 2023-2024**

Indice

Titolo I - Disposizioni generali .....	2
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata.....	2
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato .....	2
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo .....	2
Titolo II - Le risorse disponibili.....	3
Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili.....	3
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate .....	3
Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.....	3
Art. 6 - I premi legati alla performance .....	3
Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree.....	4
Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate .....	5
Art. 8 - Riepilogo delle risorse utilizzate .....	5
Titolo V – Applicazione del nuovo sistema di classificazione .....	5
Art. 9 – Reinquadramento del personale e definizione delle famiglie professionali .....	5
Titolo VI - Disposizioni finali.....	5
Art. 11 – Organismo paritetico .....	5
Art. 12 - Disposizioni finali .....	6

## **Titolo I - Disposizioni generali**

### **Art. 1 - Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente contratto decentrato si applica 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. Il presente contratto ha validità triennale 2023-2025 per gli effetti giuridici e per gli anni 2023 e 2024 per l'utilizzo delle risorse del fondo.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2024. Per gli effetti economici decorre dal 01/01/2023. 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 ovvero intervenga disdetta da una delle parti.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 09/05/2022.

### **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 basa 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 - Le risorse disponibili**

### **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. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto del fondo per le risorse decentrate per gli anni 2023 e 2024 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ammontano complessivamente ad euro 8.966,07= sia per l'anno 2023 che per il 2024.

## **Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate**

### **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:
  - 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.
2. 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 secondo quanto contenuto nel regolamento approvato dall'ente che qui viene confermato.
3. 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 di seguito indicato.

### **Art. 6 - I premi legati alla performance**

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che sono state corrisposte tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.
3. Stante il limitato numero di dipendenti le parti ritengono non applicabile la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 78 del CCNL 12/02/2018.

4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale quando ha maturato un periodo minimo di 6 mensilità. Per le frazioni di anno il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato. Per il personale a tempo determinato il premio verrà ridotto del 50%.
5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi e ai compensi accessori disciplinati dal presente contratto decentrato in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente accordo.
6. Le risorse del fondo che non sono destinate agli istituti economici regolamenti negli articoli successivi sono finalizzati al finanziamento della performance individuale.

## **Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 09/05/2022, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella 1 del CCNL 09/05/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato-parte economica che finanzia il presente istituto, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti definiscono, nell'ambito del contratto decentrato economico, le risorse da destinare annualmente a questo istituto e il numero di differenziali per ciascuna area.
4. Requisiti per le progressioni economiche all'interno delle aree:
  - a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
  - b) non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa secondo quanto previsto dall'14, comma 2, lett. a), del CCNL 09/05/2022.
5. Ai fini del riconoscimento della progressione economica all'interno delle aree si considerano i seguenti criteri:
  - a) media delle ultime tre valutazioni ai sensi dell'art. 14, lett. d), n. 1), del CCNL 09/05/2022 al quale viene attribuito il peso di 60 punti su 100;
  - b) esperienza professionale maturata ai sensi dell'art. 14, lett. d), n. 2), del CCNL 09/05/2022 al quale viene attribuito il peso di 40 punti su 100. A tal fine vengono attribuiti 4 punti per ogni anno di esperienza professionale.
6. In caso di parità di punteggio la progressione viene attribuita con i seguenti criteri da applicare nel seguente ordine di priorità:
  - a) maggiore media delle ultime tre valutazioni;
  - b) maggiore permanenza nella posizione economica;
  - c) maggiore anzianità di servizio maturata nella pubblica amministrazione sia a tempo determinato che indeterminato;
  - d) maggiore età anagrafica.
7. Nell'anno 2023 le parte applicano le progressioni nell'ambito delle risorse e del numero di differenziali di seguito indicati.

<b>Area</b>	<b>Differenziale (compresa la 13')</b>	<b>Numero massimo</b>	<b>Differenziali attribuiti</b>	<b>Risorse necessarie</b>
Funzionari	2.250,00	5	0	0,00
Assistenti*	1.250,00	5	1	1.250,00

Operatori	800,00	2	0	0,00
<b>TOTALE</b>				<b>1.250,00</b>

\* è presente un solo dipendente con contratto a part-time al 66,67%.

8. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il differenziale viene riproporzionato al debito orario dovuto e le correlate economie ritornano nella disponibilità del fondo per il finanziamento della performance.

## **Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate**

### **Art. 8 - Riepilogo delle risorse utilizzate**

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

<b>Istituto economico</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Differenziali stipendiali	1.988,22	1.988,22
Nuovi differenziali stipendiali da CCDI	0,00	833,37
Indennità di ente	2.640,48	2.640,48
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	191,35	191,35
Performance	4.146,02	3.312,65
<b>Totale</b>	<b>8.966,07</b>	<b>8.966,07</b>

2. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei diversi istituti economici sono destinati alla performance individuale nella stessa annualità in cui si verifica.

## **Titolo V – Applicazione del nuovo sistema di classificazione**

### **Art. 9 – Reinquadramento del personale e definizione delle famiglie professionali**

1. Il personale dipendente dell'ente è assunto nell'area B e C del CCNL Funzioni Centrali nell'ex comparto Epne. Ai sensi della tabella 2 allegata al CCNL 2019-2021 viene automaticamente reinquadrato nell'Area degli Assistenti e dei Funzionari.

2. Ai sensi dell'art. 18, comma 2, del CCNL 2019-2021 tutto il personale è inquadrato nella seguente famiglia professionale:

- area degli Assistenti: "Istruttore amministrativo contabile";
- area dei Funzionari: "Funzionario amministrativo contabile".

## **Titolo VI - Disposizioni finali**

### **Art. 11 – Lavoro a distanza**

1. Le parti prendono atto che è stato sottoscritto un accordo sul lavoro a distanza ai sensi dell'art. 41 del CCNL 09/05/2022.

## **Art. 12 - Organismo paritetico**

1. L'ente istituisce l'organismo paritetico ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2019-2021. La composizione è paritetica sulla base del personale indicato dalle OO.SS.

## **Art. 13 - Disposizioni finali**

1. 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.

Forlì, 10 aprile 2024

Firmato

*La Delegazione trattante di parte datoriale*

Dott. Pier Domenico Ricci – Presidente della Delegazione

Dott. Oscare Santi – componente della Delegazione

Dott.ssa Sara Pennacchi – componente della Delegazione

*OO.SS. Firmatarie del CCNL*

FP CGIL – Federica Bartoletti rappresentante sindacale

**Documento conservato in originale presso la segreteria dell'Ordine.**