



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Matera  
Ente pubblico non economico

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021-2023

## VERBALE DI INCONTRO

\* \* \*

Addì, 08.02.2021, le delegazioni trattanti, di parte datoriale e sindacale, si sono riunite, per la definizione del contratto integrativo, inerente gli istituti specificamente demandati alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL Funzioni Centrali.

### SONO PRESENTI

Per la parte pubblica:

- Il Presidente dell'ODCEC di Matera, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, dr. Eustachio QUINTANO;
- Il Vice-Presidente dell'ODCEC di Matera, dr. Mauro TORTORELLI;
- Il Segretario dell'ODCEC di Matera, rag. Silvio F.A. MORMANDO;
- Il Tesoriere dell'ODCEC di Matera, d.ssa Domenica D'EFFREMO.

Per la parte sindacale:

- Rappresentante CGIL, Segretario Giulia Adduce;
- Rappresentante FED. NAZ. CONFSAI-UNSA Coordinamento Sindacale degli Ordini e Collegi Professionali, Segretario Giovanni Campo, collegato da remoto attraverso la piattaforma Zoom.

\* \* \* \* \*

Preliminarmente le parti trattanti si danno atto di aver definito il presente accordo integrativo a seguito di ampia e articolata discussione, riconoscendosi in un sistema di relazioni basato su rapporti di collaborazione e rispetto, così tutelando la libertà e dignità dei lavoratori e al contempo contribuendo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

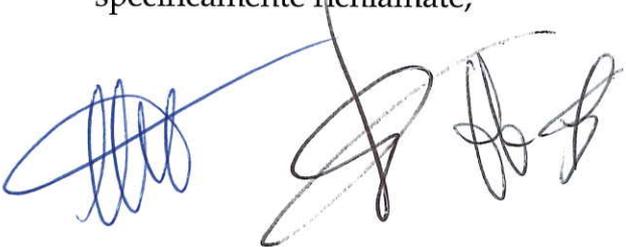
In coerenza con quanto disposto dal vigente CCNL di settore, il fine delle parti è quello di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con le esigenze istituzionali e operative dell'Ordine.

A tal fine, le parti intrattengono relazioni stabili e di leale confronto secondo quanto disposto dal CCNL di settore e danno atto dell'avvenuta convocazione a mezzo pec delle componenti sindacali sottoscrittici del CCNL Funzioni Centrali, avendo così assolto l'Ordine all'obbligo di cui all'art. 8, comma 3, CCNL citato.

Ciò premesso, le parti trattanti

**VISTI** gli istituti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto enti pubblici non economici - funzioni centrali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

**CONSIDERATO** che l'art. 7, commi 6 e 7, del suddetto CCNL demanda alla contrattazione decentrata il compito di regolamentare a livello territoriale le materie ivi specificamente richiamate;



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
CCni

1

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:52:03

**PRECISATO** che, ai sensi dell'art. 77 del CCNL triennio 2016-2018, il Fondo risorse decentrate viene utilizzato per:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- g) incentivi alla mobilità territoriale;
- h) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;

i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c);

**VALUTATA** la consistenza dell'organico e le mansioni ordinarie di adibizione delle lavoratrici in forza,

**CONSIDERATA** anche l'esigenza di implementare i servizi dell'Ordine, migliorandone la qualità e ottimizzandone le risorse,

**ASCOLTATA** nel merito la relazione del Presidente dell'Ordine, dott. E. Quintano;

**PRESO ATTO** della regolare convocazione delle rappresentanze sindacali

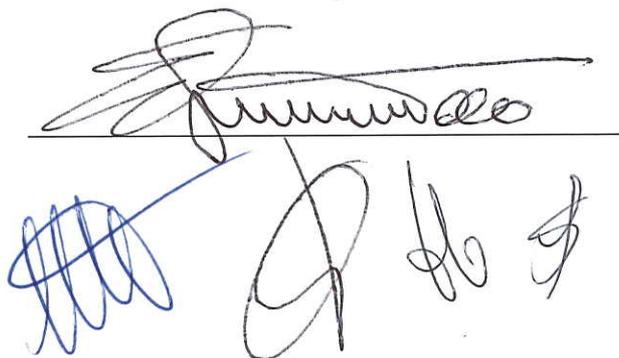
#### CONCORDANO

di approvare il Contratto Collettivo Integrativo di Ente e la pedissequa Appendice economica - anno 2021, allegati a formare parte integrante del presente verbale, consentendone al Rappresentante CONFINTESA - SIDOP, collegatosi da remoto, la sottoscrizione telematica. Si invita a tal fine quest'ultimo a reinoltrare il file denominato "Verbale del 08.02.2021 - CCNI ODCEC 2021", che la delegazione trattante datoriale provvederà ad inviare a mezzo pec dalla casella di posta elettronica certificata [galati0876@cert.avvmatera.it](mailto:galati0876@cert.avvmatera.it), al medesimo indirizzo pec entro e non oltre la data del 10.02.2021.

Matera, 08.02.2021.

F.to

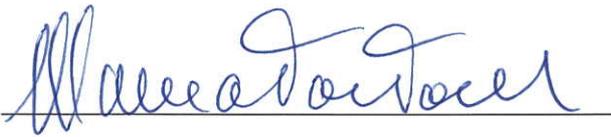
Presidente della Delegazione di Parte Pubblica, Dr. Eustachio Quintano



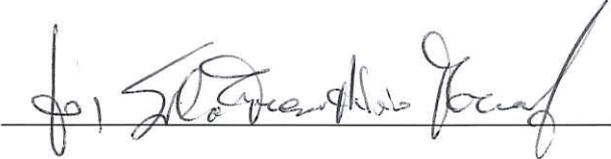
Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccn

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:53:15

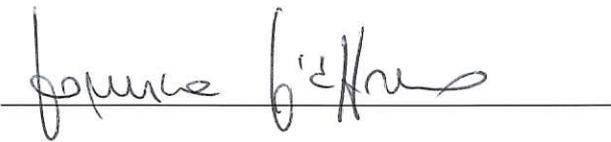
Il Vice-Presidente dell'ODCEC di Matera, dr. Mauro TORTORELLI



Il Segretario dell'ODCEC di Matera, rag. Silvio F.A. MORMANDO



Il Tesoriere dell'ODCEC di Matera, d.ssa Domenica D'EFFREMO



Rappresentante FPCGIL, Segretario Giulia ADDUCE

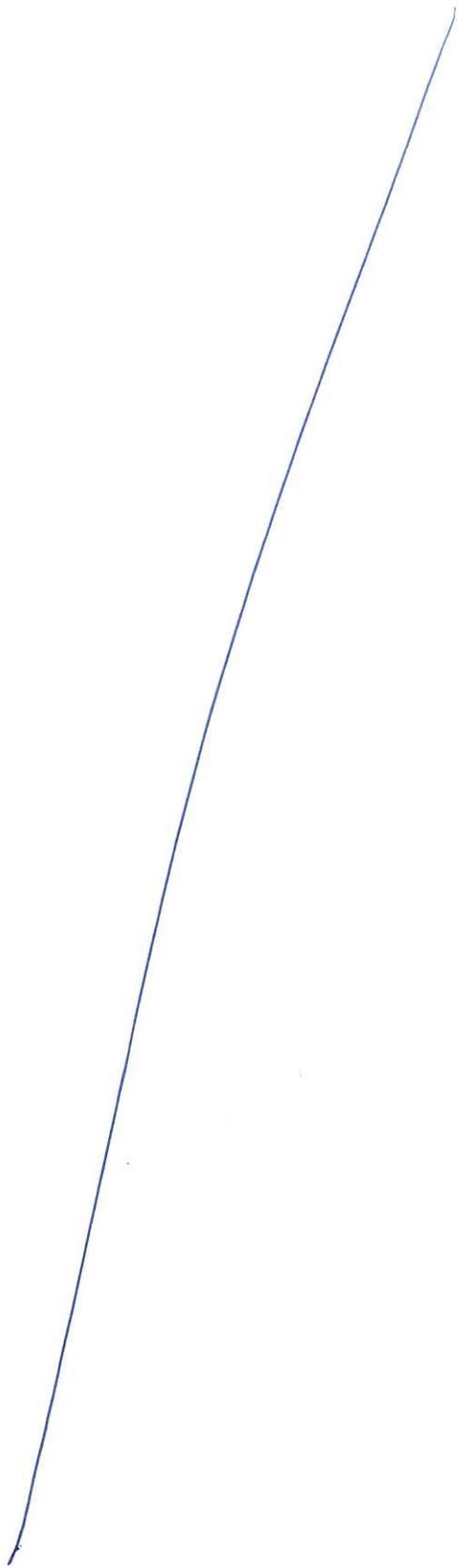


F.to digitalmente

Rappresentanti CONFASAL-UNSA - Coord. SIDOP, Segretario Giovanni Campo

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccn

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:54:02



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## ART. 1

### CCNL DI RIFERIMENTO

L'Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili della Provincia di Matera, anche denominato in questo documento - Ordine o ODCEC di Matera - è un ente pubblico non economico e applica ai propri dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali - triennio 2016-2018, non sostituito, non rinnovato e a tutt'oggi vigente.

\* \* \*

## ART. 2

### APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto integrativo si applica al personale dipendente dell'Ordine, sia a tempo indeterminato che determinato e, in misura proporzionale, agli assunti part-time.

In ossequio a quanto disposto dall'art. 8 CCNL Funzioni Centrali, il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7.

Lo stesso produce effetti dal 01 gennaio 2021, alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti e resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un nuovo contratto.

Gli istituti con esso disciplinati sono dunque applicati a partire dal 1 gennaio 2021 e vengono attuati entro 40 giorni dalla data di avvenuta stipula.

Limitatamente alle questioni afferenti i criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7, comma 6, il presente contratto ha efficacia annuale. Attraverso contratti integrativi annuali potranno essere rideterminati i criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate e per i trattamenti accessori.

Le parti torneranno ad incontrarsi qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.

Il presente contratto sostituisce i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo. Viene garantito il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva Integrativa di Ente con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

\* \* \*

## ART. 3

### DEFINIZIONI

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccni

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:55:30



A integrazione di quanto previsto dal CCNL per il personale non dirigente dipendente dal comparto Funzioni Centrali, ai fini previsti dal presente contratto, le parti condividono le seguenti definizioni:

Obiettivi individuali: consistono negli scopi, finalità o risultati che un lavoratore, nell'espletamento delle sue ordinarie attività, deve raggiungere in un determinato lasso di tempo.

Obiettivi qualitativi: sono quelli finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi resi e dell'azione dell'Ordine, misurabili con strumenti quali la soddisfazione dell'utente o il recupero dei ritardi accumulati.

Obiettivi quantitativi: sono quelli destinati ad aumentare i servizi resi dall'Ordine, misurabili con indicatori elementari quali il numero delle pratiche svolte correttamente o le ore di formazione effettuata.

Attività ordinarie: sono le attività rientranti nei compiti propri del profilo professionale di appartenenza, secondo il sistema di classificazione del personale definito dal CCNL per il personale non dirigente dipendente dal comparto Funzioni Centrali, applicato dall'Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili di Matera.

Compiti accessori: sono quelli che comportano per il lavoratore responsabilità specifiche e/o aggiuntive rispetto a quelle rivenienti dalle mansioni stabilite contrattualmente in base al profilo di appartenenza.

\* \* \*

#### ART. 4

#### DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'ODCEC di Matera è così costituita:

<b>AREA PROFESSIONALE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>
Area C	1 - part-time orizzontale 20 ore (55,5%)
Area C	1 - part-time orizzontale 25 ore (69,5%)
Totale	2

\* \* \*

#### ART. 5

#### ASSUNZIONE NUOVE RISORSE E SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTENRO DELLE AREE

Le politiche in materia di assunzioni, mansioni e progressioni economiche formano oggetto di confronto almeno una volta all'anno, ferma restando l'autonomia dell'Ordine al riguardo.

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccni

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:56:31

\* \* \*

## ART. 6

### COMPITI E MANSIONI ORDINARI

I dipendenti, entrambi di area C, sono addetti all'espletamento di tutte le attività proprie dell'area e del profilo di appartenenza, secondo le declaratorie di cui all'allegato A CCNL EPNE 2006-2009, di seguito specificamente riportate.

In particolare:

#### Area C

*Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.*

Conoscenze:

*elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento;*

*elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare;*

*elevate conoscenze dei principi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti;*

*elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.*

Capacità:

*capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati;*

*capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza;*

*capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;*

*capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo;*

*capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;*

*capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo;*



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccni

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:57:18

*capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali;*

*capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale;*

*capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo;*

*capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.*

*Requisiti per l'accesso dall'esterno: requisito di base: diploma di laurea.*

*Requisiti per l'accesso dall'Area B: possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B.*

*Esemplificazione dei profili professionali:*

*lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni;*

*lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure e delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica;*

*lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza."*

\* \* \*

## **ART. 7**

### **COMPITI ACCESSORI**

I compiti accessori possono essere attribuiti al personale per far fronte alle esigenze dell'Ordine anche durature nel tempo.

I compiti accessori sono attribuiti e revocati dall'Ordine con atto formale.

Le indennità economiche connesse all'attribuzione dei compiti accessori sono stabilite dalla contrattazione integrativa.

\* \* \*

## **ART. 8**

### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccni

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:58:11

La funzione delle posizioni organizzative è sovrintendere e coordinare le attività degli uffici e l'eventuale personale assegnato alla medesima funzione, con elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, e può accedervi il personale dell'area C.

La posizione organizzativa è attribuita e revocata dall'Ordine con atto formale, in relazione alle effettive esigenze organizzative dell'Ente e nel rispetto dei criteri di assegnazione e revoca preventivamente fissati dalla contrattazione integrativa.

L'individuazione e l'attivazione di tali incarichi sarà dunque oggetto di preventiva informativa sindacale.

I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità saranno anch'essi stabiliti dalla contrattazione integrativa

\* \* \*

## ART. 9

### PROGRESSIONI ECONOMICHE

La progressione economica del personale, possibile per i soli lavoratori subordinati a tempo indeterminato, avviene a seguito di specifica procedura, regolata dai criteri definiti dalla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. c), CCNL vigente.

Le parti, riportandosi a quanto disposto dall'art. 13 CCNL EPNE 01.10.2007, concordano che i passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengano nel rispetto dei criteri generali ivi esplicitati, da integrarsi con il requisito della permanenza di almeno tre anni nella fascia di servizio immediatamente inferiore a quella per la quale si intende progredire.

\* \* \*

## ART.10

### ORARIO DI LAVORO

L'orario di servizio ordinario, pari a 36 ore settimanali, come da CCNL di settore, è distribuito su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, come di seguito specificato:

lunedì, dalle ore 9:00 alle ore 15:00;

martedì, dalle ore 9:00 alle ore 15:00 e dalle 15:30 alle 18:30;

mercoledì, dalle ore 9:00 alle ore 15:00;

giovedì, dalle ore 9:00 alle ore 15:00 e dalle 15:30 alle 18:30;

venerdì, dalle ore 9:00 alle ore 15:00.

Si precisa che ciascun dipendente, nel rispetto e con i limiti derivanti dal proprio orario di assunzione, effettua i rientri pomeridiani a settimane alterne.

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccnl

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 10:59:10

L'ingresso può essere anticipato o posticipato di 30 minuti rispetto al previsto orario, da fruire parzialmente o interamente, fermo restando l'obbligo di ciascun dipendente di garantire la presenza a lavoro nelle seguenti fasce orarie:

9:30.00/14.00 nelle giornate del lunedì, mercoledì e venerdì

9:30/14:00 e 16.00/18.00 nelle giornate del martedì e giovedì.

Gli eventuali ritardi in ingresso e le eventuali anticipazioni nell'uscita devono essere recuperati, se possibile anche nella stessa giornata.

I recuperi di permessi e flessibilità possono essere effettuati entro il mese successivo. Il primo recupero utile va a compensare prima il mese precedente poi il mese in corso.

A far data dal 01.01.2021, ovvero dalla diversa data che dovesse rendersi necessaria in ragione della disponibilità del fornitore, l'orario lavorativo sarà registrato attraverso un apparecchio marcatempo, che l'Ordine si impegna ad installare in ossequio al disposto dell'art. 24 CCNL vigente.

\* \* \*

### ART.11

#### PERMESSI

Per la disciplina dei permessi retribuiti si rinvia alle disposizioni del CCNL 2016-2018 artt. 32, 33 e 35.

Quanto ai permessi orari a recupero di cui all'art. 34 CCNL, è consentita la fruizione per un numero di ore complessivamente non superiori alle 36 (trentasei) nell'anno e non possono superare ciascuno la metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Le richieste di permesso devono pervenire al Segretario dell'Ordine entro e non oltre la settimana precedente al giorno di fruizione e devono essere autorizzate dal Segretario dell'Ordine, informato il Presidente, entro il giorno precedente quello richiesto a titolo di permesso. Per le modalità di recupero si rimanda al punto "Orario di lavoro".

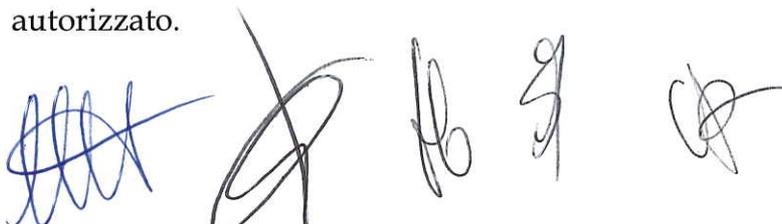
\* \* \*

### ART. 12

#### LAVORO STRAORDINARIO

Ove, in ragione delle attività programmate e istituzionali, il Segretario, sentito il Presidente, ravvisi la necessità di richiedere ai dipendenti prestazioni di lavoro eccedenti il normale orario, potrà autorizzare prestazioni di lavoro straordinario, con almeno un giorno di anticipo. In casi di particolare urgenza, la richiesta potrà essere effettuata nella stessa giornata.

Il lavoro eccedente l'orario ordinario potrà essere remunerato solo se specificamente autorizzato.



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccnl

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:20:09

Il tetto massimo di ore di lavoro straordinario è determinato in 200 ore annue per dipendente come stabilito dall'art. 25 dal CCNL 2016-2018.

\* \* \*

### ART. 13

#### SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

In sostituzione del servizio mensa, l'ODCEC di Matera attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del valore nominale pari ad € 7,00 (sette/00).

Le condizioni di attribuzione del buono pasto sono quelle disciplinate all'art. 1 dell'Accordo del 24 aprile 1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto Enti pubblici non economici in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 che si riporta di seguito:

"Art. 1

*I requisiti previsti dall' art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509 per l'attribuzione al personale del buono pasto o di altro analogo servizio s'intendono realizzati, nell'ipotesi di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, quando il singolo dipendente, sulla base delle disposizioni in vigore in materia di orario nonché della flessibilità e dei turni disposti dal dirigente responsabile, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro ricomprensivo sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa". Detta pausa, all'interno della quale il servizio deve essere fruito, di norma non può avere durata inferiore a 30 minuti. Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate di volta in volta dal dirigente responsabile."*

Si precisa che, fatto salvo l'orario di servizio di cui all'art. 6 del presente contratto, in ossequio alla disposizione richiamata, i buoni pasto sono riconosciuti al lavoratore ogni qualvolta l'attività lavorativa superi le sei ore nell'arco della giornata.

\* \* \*

### ART. 14

#### SISTEMA INDENNITARIO

Le indennità regolate dal CCNL o previste dalla contrattazione integrativa fanno oggetto di verifica congiunta su richiesta di una delle parti e, in assenza di integrazioni e/o modifiche, dal primo gennaio di ciascun anno si applicano con i valori dell'anno precedente.

### ART. 15

#### OBIETTIVI INDIVIDUALI

Ciascun dipendente, attraverso il proficuo espletamento della propria attività lavorativa persegue gli obiettivi che l'Ordine annualmente pone.

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccni

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:21:39

Gli obiettivi individuali, che consistono negli scopi, finalità o risultati che un lavoratore deve raggiungere in un determinato arco temporale, sono definiti dal Presidente dell'Ordine, nel rispetto delle decisioni del Consiglio direttivo, tenendo presente gli obiettivi dell'Ente e dell'ufficio cui il lavoratore appartiene.

Costituiscono altresì obiettivi individuali quelli assegnati a uno o più lavoratori per incarichi specifici, siano essi occasionali o ricorrenti.

Gli obiettivi da raggiungere sono ordinariamente comunicati al lavoratore interessato entro il 31 gennaio dell'anno in cui detti obiettivi devono essere raggiunti e sono esaminati congiuntamente dai rappresentanti dell'Ordine e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, interne e territoriali, ai fini della contrattazione di secondo livello.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è fatta con criteri di oggettività dall'eligendo Nucleo di valutazione, con periodicità semestrale, e viene formalizzata in apposita scheda, secondo gli indicatori di cui al successivo art. 13, in essa contenuti e il criterio di calcolo di seguito descritto.

\* \* \*

#### ART.16

#### PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Al personale dipendente è riconosciuto una retribuzione di risultato commisurata alla valutazione del singolo lavoratore secondo i criteri di cui al successivo art. 18 del presente contratto, annualmente modificabili, fermo restando che, in linea generale, il premio incentivante viene attribuito tenendo conto anche del livello retributivo e della sussistenza o meno di procedimenti disciplinari a carico.

In ogni caso, l'attribuzione di compensi premiali ed incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione ed all'efficienza del lavoro. I compensi destinati ad incentivare la produttività individuale possono essere corrisposti solo a conclusione del processo di misurazione e valutazione della stessa.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

I compensi destinati ad incentivare la performance individuale sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione. I compensi erogati in favore dei dipendenti a tal fine, non potranno comunque superare il 10% della retribuzione annua erogata nell'anno precedente.

La valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale dovrà tenere conto sia delle competenze sia dei comportamenti.

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccnl

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:22:52

Per garantire il "Ricorso gerarchico" sulle valutazioni definitive al 31 dicembre, il dipendente avrà 5 (cinque) giorni lavorativi di tempo, dal ricevimento della scheda, per ricorrere al "Nucleo di valutazione" di cui al successivo articolo.

L'importo destinato alla performance individuale, sarà erogato previa valutazione, con lo stipendio del mese di aprile.

L'amministrazione compilerà, per ciascun dipendente la "scheda di valutazione", allegata al presente accordo con la tabella di descrizione degli "obiettivi di valutazione".

\* \* \*

#### ART. 17

#### NUCLEO DI VALUTAZIONE

Al fine di una corretta valutazione delle performance lavorative dei dipendenti, è costituito presso l'ODCEC di Matera, il Nucleo di valutazione.

Il Nucleo di valutazione valuta per due volte nell'anno, entro il 31 luglio e successivamente entro il 31 dicembre di ciascun anno, il raggiungimento degli obiettivi individuali di cui al precedente art. 10 del presente accordo integrativo.

La valutazione viene operata in maniera oggettiva e sulla base di criteri prefissati e riportati schematicamente in appositi moduli di valutazione.

La comunicazione dell'esito della valutazione viene essere effettuata direttamente al lavoratore interessato.

\* \* \*

#### ART. 18

#### CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PREMI

#### CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Ai fini della valutazione delle performance individuali di cui all'art. 11, il Nucleo di valutazione deve tener conto, per ciascun obiettivo posto al dipendente, dei seguenti criteri:

- Grado di autonomia gestionale e organizzativa nell'espletamento delle proprie funzioni e capacità di proporre soluzioni alternative (punteggio da 1 a 5);
- Livello di esperienza e professionalità mostrate in attività di servizio e finalizzate alla realizzazione degli specifici obiettivi posti dall'Ordine (punteggio da 1 a 5)
- Coinvolgimento nei processi lavorativi (punteggio da 1 a 5);
- Attenzione alle esigenze dell'utenza e disponibilità mostrata (punteggio da 1 a 5);
- Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari lavorativi in relazione alle esigenze dell'Ordine (punteggio da 1 a 5);

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccni

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:23:36

- Raggiungimento obiettivi assegnati (punteggio da 1 a 5).

Il premio incentivante viene assegnato in misura percentuale variabile, corrispondente al punteggio di valutazione conseguito, come da tabella seguente:

Punteggio valutazione	Percentuale di erogazione del compenso
Da 26 a 30	100%
Da 21 a 25	75%
Da 11 a 20	50%
Da 1 a 10	0

A prescindere dalla valutazione conseguita, il premio incentivante non spetta nel caso pendano procedimenti disciplinari a carico del dipendente da valutare.

La materia relativa ai criteri di quantificazione e distribuzione delle somme disponibili per i trattamenti accessori, rimessa alla contrattazione integrativa, costituirà oggetto di esame e valutazione annualmente.

\* \* \*

#### ART. 19

#### DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 78 CCNL Funzioni Centrali vigente, il dipendente che consegua le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del 30 % del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

A parità di punteggio, il premio verrà distribuito proporzionalmente tra i dipendenti che abbiano conseguito il medesimo risultato.

\* \* \*

#### ART. 20

#### FONDO RISORSE DECENTRATE

L'importo delle somme da destinare ai premi individuali e al trattamento accessorio del personale è individuato nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 77 CCNL Funzioni Centrali vigente.

Detto Fondo è composto, come per disposizione contrattuale, da una parte fissa ed una variabile.

#### RISORSE FISSE

Nel Fondo confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristica di certezza, continuità e stabilità negli importi determinati per l'anno 2017,



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccnl

10

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:31:36

come deliberati dal Consiglio dell'Ordine e certificati dall'Organo di controllo interno (art. 76, comma 2, CCNL funzioni centrali).

Dette somme sono stabilmente incrementate degli importi indicati al comma 3 dell'articolo 76, CCNL Funzioni Centrali, ossia:

- 1) di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015;
- 2) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- 3) dell'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; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- 4) dell'importo corrispondente al risparmio di spesa conseguente al riassorbimento di trattamenti economici più favorevoli di quelli previsti dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 2, comma 3 d.lgs. n. 165/2001.

### RISORSE VARIABILI

Ai sensi dell'art. 76, comma 4, CCNL Funzioni Centrali, il Fondo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno.

Costituiscono componente variabile del Fondo Risorse Decentrate:

- 1) Somme derivanti da contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati (art. 43 legge 449/1997);
- 2) Risorse derivanti da piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Tali risorse sono destinate per il 50% alle materie di contrattazione integrativa e per il restante 50% all'erogazione dei premi di cui all'art.19 d.lgs. n. 150/2009;
- 3) Risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;
- 4) Importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccnl

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:33:59

- 5) Risorse derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione - adottati dai singoli Enti - finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

\* \* \*

### Art. 21

#### VERIFICA DI ATTUAZIONE DEL CCNI

Le parti convengono di incontrarsi con cadenza semestrale per verificare lo stato di attuazione del presente accordo, oltre che quando pervengano richieste motivate da parte di uno dei contraenti.

\* \* \*

### ART. 22

#### CLAUSOLA DI RINVIO ED AFFICACIA DEL CCNI

Per quanto non espressamente regolato dal presente contratto collettivo integrativo si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente del comparto delle Funzioni centrali, anni 2016/2018, non rinnovato, ovvero da quello che sarà stipulato nel corso del periodo di validità del presente contratto integrativo.

Non intervenendo osservazioni scritte da parte del Revisore Unico nei termini e con le modalità prescritte dall'art. 8 del suddetto CCNL, le parti intendono definitivamente stipulato il presente accordo senza necessità di riconvocazione.

Il presente accordo, vincolante tra le parti sino alla stipula del nuovo accordo integrativo, entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione e, assunto il parere favorevole dell'Organo dei Revisori, sarà inoltrato all'ARAN nei termini di legge.

Matera, 08.02.2021.

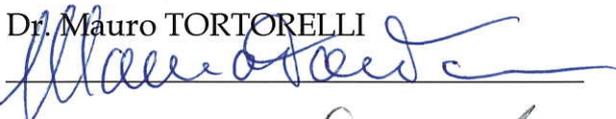
F.to

Delegazione di Parte Pubblica

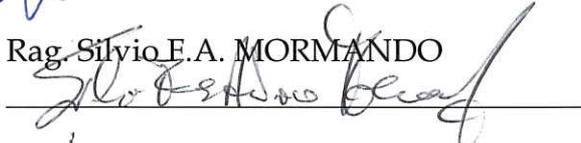
Dr. Eustachio QUINTANO



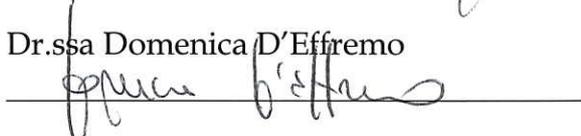
Dr. Mauro TORTORELLI



Rag. Silvio F.A. MORMANDO



Dr.ssa Domenica D'Effremo



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccnl

12

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:44:55

Delegazione Sindacale  
Rappresentante FPCGIL, Giulia ADDUCE

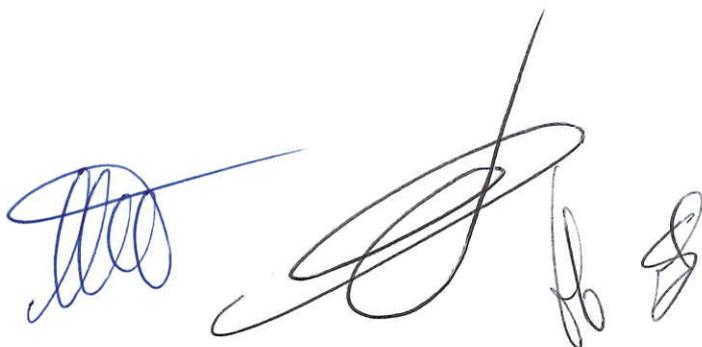


---

F.to digitalmente  
Rappresentante FED. NAZ. CONFSAL-UNSA - Coord. SIDOP, Giovanni Campo

Firmato da:  
Giovanni Campo \_\_\_\_\_  
Motivo:  
Ccn

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:41:28



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ODCEC MATERA**

**APPENDICE ECONOMICA - ANNO 2021**

**ART. 1**

**DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica dell'Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili della Provincia di Matera, composta da due posti part-time orizzontali di area C, è totalmente coperta.

Tenuto conto delle esigenze e degli attuali assetti organizzativi dell'Ente, per l'anno 2021, non hanno avuto luogo e non avranno luogo nuove assunzioni, né progressioni economiche.

\* \* \*

**ART. 2**

**COMPITI E MANSIONI ORDINARI DEI DIPENDENTI IN FORZA**

Le dipendenti in forza, inquadrare entrambe nell'area C del CCNL Funzioni Centrali, sono addette all'espletamento di tutte le attività proprie dell'area e del profilo di appartenenza, secondo le declaratorie di cui all'allegato A CCNL EPNE 2006-2009, ed espletano la loro attività lavorativa in esecuzione delle direttive impartite direttamente dall'Ordine, non sussistendo posizioni dirigenziali e/o organizzative in organico.

\* \* \*

**ART. 3**

**SISTEMA INDENNITARIO E PREMIALE**

In ossequio a quanto disposto dal CCNL di settore e dall'art. 14 della parte normativa del presente contratto integrativo, le dipendenti beneficiano allo stato dell'indennità di ente e, ove spettante secondo i criteri prefissati all'art. 18 della parte normativa del presente CCNI, dei premi correlati alle performance individuali.

\* \* \*

**ART. 4**

**OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNO 2021**

Fermo restando l'obbligo fondamentale del personale di espletare ogni attività rientrante nel profilo professionale di appartenenza, per l'anno corrente, l'Ordine assegna alle dipendenti in forza gli obiettivi già deliberati dal Consiglio Direttivo:

1. recuperare, entro e non oltre il 31 dicembre 2021, i contatti (indirizzi di posta certificata e, ove possibile, ordinaria, nonché contatto telefonico fisso e possibilmente mobile) di tutti gli iscritti all'Albo dei Commercialisti e degli Esperti Contabili della Provincia di Matera;

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
GChi

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:43:53

2. procedere alla digitalizzazione di tutte le pratiche amministrative avviate e allo stato in corso, con conseguente archiviazione telematica delle stesse;
3. azzerare, entro e non oltre il 31 dicembre 2021, le morosità degli iscritti.

In ordine all'obiettivo di cui al punto 1), le parti precisano che l'obiettivo deve intendersi raggiunto ove, in relazione a ciascun iscritto di cui risultino mancanti dati di recapito e contatto essenziali, la dipendente abbia svolto ogni attività utile al recupero dei contatti (ad es. avviso sul sito, rivolto alla generalità degli iscritti, di comunicare tutti i recapiti, compresa pec, tentativo di contatto telefonico, invio racc. a/r, sollecito riscontro, diffida all'inoltro dei dati, relazione attività svolta ecc.).

In ordine all'obiettivo di cui al punto n. 3) le parti precisano che l'obiettivo deve intendersi comunque raggiunto ogni qualvolta il dipendente, in relazione ad ogni singola posizione debitoria, abbia svolto ogni attività necessaria, rientrando nel proprio profilo di competenza, volta ad azzerare le morosità.

\* \* \*

## ART. 5

### FONDO RISORSE DECENTRATE

Con specifica e preventiva delibera, l'Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili di Matera ha costituito il "Fondo Risorse Decentrate" di cui all'art. 76 CCNL Funzioni Centrali vigente, demandando alla contrattazione integrativa la determinazione delle risorse che vi confluiscono secondo le disposizioni di legge e pattizie vigenti, nonché la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse tra i trattamenti accessori ivi previsti.

### RISORSE FISSE

Trattandosi di Fondo di nuova costituzione, quanto alla parte fissa, le parti trattanti concordano di individuarne l'ammontare, in adesione all'orientamento applicativo EPNE 215 espresso dall'ARAN in data 03.08.2012, che consente di determinarne l'importo procedendo "ad un confronto di un insieme di enti di equivalente livello organizzativo come consistenza di personale, ricavando, dall'analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Tale valore medio sarà, poi, moltiplicato per il numero dei dipendenti che effettivamente avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica...".

Applicando il descritto criterio di quantificazione e prendendo in considerazione i valori estrapolati dai Contratti Integrativi sottoscritti da diversi Ordini professionali governati dal medesimo CCNL, e segnatamente dall'OMCeO di Venezia, dall'OMCeO di Monza e Brianza, dall'OMCeO di Sondrio, dall'Ordine degli Avvocati di Bologna (facente parte del medesimo comparto) e, da ultimo, dall'OMCEO di Matera, al netto delle risorse relative a progressioni economiche e indennità, non previste per le dipendenti dell'ODCEC di Matera, le parti pattuiscono che la parte fissa del Fondo Risorse Decentrate costituito per l'anno 2021, considerato il numero delle lavoratrici in forza, sia pari ad euro 6.916,53 (3.458,26 x 2).

Ai sensi dell'art. 76, comma 3, lett. a), la suddetta somma è incrementata di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015, corrispondente nella specie ad euro 142,10.

Le parti danno atto che non sussistono, per l'anno in corso, le condizioni per l'applicazione delle disposizioni di cui alle lettere b), c) e d) del medesimo art. 76, comma 3, CCNL di settore.

Parte fissa - orientamento applicativo ARAN - EPNE 215 del 03.08.2012	€ 6.916,53
Art. 89, comma 5 CCNL FC 2016/2018 - incremento 0,49% monte salari annuo 2015 (29.000)	€ 142,10
<b>TOTALE FONDO - PARTE FISSA</b>	<b>€ 7.058,63</b>

### RISORSE VARIABILI

Valutato quanto disposto all'art. 76, comma 4, CCNL Funzioni Centrali e preso atto dell'assenza delle condizioni legittimanti gli incrementi di cui al menzionato comma 4 dell'art. 76 CCNL di settore, le parti concordano sulla circostanza che, per l'anno 2021, nessun incremento possa essere operato.

\* \* \*

### ART. 6

#### UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

Stante quanto esplicitato al precedente articolo, per l'anno 2021 il Fondo Risorse Decentrate ammonta, in totale, ad **euro 7.058,63**.

Le risorse in esso confluite, disponibili ai fini del presente contratto integrativo, sono destinate alla remunerazione dell'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007, dei premi e dei trattamenti economici correlati alla *performance* individuale delle dipendenti.

Le parti si danno atto, infatti, dell'assenza, allo stato, di procedure di progressione economica, di posizioni organizzative e di incombenze gravose o di particolare complessità o responsabilità in capo alle dipendenti in forza.

Ciò posto, le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa sono così distribuite:

	<b>Istituto contrattuale</b>	<b>Utilizzo risorse</b>
1	Indennità di ente area C (ex art.26 Ccnl 2002/2005) x dipendente part-time 55,5%	<b>€ 937,92</b>

2	Indennità di ente area C (ex art.26 Ccnl 2002/2005) x dipendente part-time 69,5%	€ 1.174,44
4	Performance individuale (per ciascuna dipendente area C)	€ 4.301,10 (€ 2.150,55 x 2)
5	Differenziazione premi individuali (maggiorazione 30% sul premio individuale spettante)	€ 645,17
TOT.		€ 7.058,63

\* \* \*

### ART. 7

#### DISPOSIZIONI FINALI

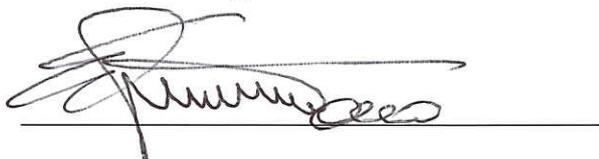
La tabella di ripartizione dei compensi previsti al precedente articolo costituisce parte integrante del presente accordo.

Non intervenendo osservazioni scritte da parte del Revisore Unico nei termini e con le modalità prescritte dall'art. 8 del suddetto CCNL, le parti intendono definitivamente stipulato il presente accordo senza necessità di riconvocazione.

Il presente accordo, vincolante tra le parti sino alla stipula del nuovo accordo integrativo, entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione e, assunto il parere favorevole dell'Organo dei Revisori, sarà inoltrato all'ARAN nei termini di legge.

Matera, 08.02.2021

Delegazione di Parte Pubblica  
Dr. Eustachio QUINTANO



Dr. Mauro TORTORELLI



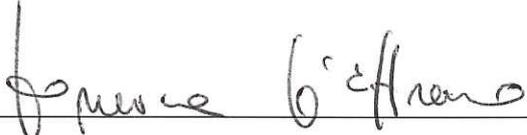
Rag. Silvio F.A. MORMANDO



Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
CCni

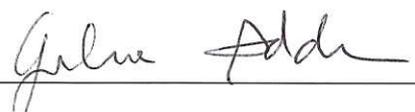
Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:42:26

Dr.ssa Domenica D'Effremo



---

Delegazione Sindacale  
Rappresentante FPCGIL, Giulia ADDUCE



---

F.to digitalmente  
Rappresentante FED. NAZ. CONFSAL-UNSA - Coord. SIDOP, Giovanni Campo

Firmato da:  
Giovanni Campo  
Motivo:  
Ccn

Luogo:  
Ragusa  
Data: 05/03/2021 11:01:09

