

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova

**Ipotesi<sup>1</sup> di accordo integrativo per il personale dipendente 2021**

Il giorno 2 novembre 2021 e poi il giorno 6 dicembre 2021 si sono incontrate le delegazioni trattanti dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova, rappresentato dal vice Presidente Stefano Lunardi e dal Tesoriere Gianfranco Bertolini, e le Organizzazioni Sindacali rappresentative CGIL Funzione Pubblica di Genova, rappresentata dalla Dott.ssa Beatrice Nucera, e CISL Funzione Pubblica Liguria, rappresentata dal Dott. Marco Rossi, per stipulare il presente contratto decentrato.

Premesso che:

in riferimento a quanto stabilito dall'art. 31 del CCNL relativo al Comparto degli Enti Pubblici non Economici firmato in data 16 febbraio 1999 e dall'art. 3 lett. c, del CCNL relativo al biennio economico 1996/1997 sottoscritto il 20 marzo 1996 tra ARAN E OO.SS., l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Genova ha inteso disciplinare il finanziamento del trattato accessorio in sede di contrattazione integrativa;

l'attuale CCNL applicato dall'Ente è quello relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali attualmente vigente, sottoscritto in data 12 febbraio 2018;

in attuazione della predetta contrattazione le parti hanno sottoscritto in data 22 ottobre 1996, 13 aprile 2000, 30 maggio 2003, novembre 2014, 16 dicembre 2016 e 13 febbraio 2020 appositi verbali di accordo;

i CCNL tempo per tempo applicabili dispongono l'incremento del fondo per i trattamenti accessori del personale secondo quanto indicato nei punti successivi;

le risultanze delle trattative intercorse fluiscono nel presente contratto decentrato o integrativo, come previsto dall'art. 76 per la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata;

l'Ente ha inteso, con l'accordo del febbraio 2020, avviare un percorso - anche pluriennale - di progressiva riqualificazione del personale, e di inserimento di una nuova risorsa (a fronte della mobilità su altro Ente richiesta da una attuale), della quale le Organizzazioni Sindacali prendono atto con favore, anche nelle complessive valutazioni sulle risultanze delle pattuizioni del presente accordo.

Si conviene e stipula quanto segue:

**PARTE NORMATIVA**

**Art. 1 – Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022 e dotazione organica.**

Al 1° gennaio 2021 il personale in servizio risulta articolato come segue:

- n. 1 dipendente inquadrato in Area C, livello economico C4 a tempo pieno,

<sup>1</sup> da approvarsi/ratificarsi da parte del Consiglio dell'Ordine

- n. 4 dipendenti inquadrati in Area B, livello economico B1 (n. 3 a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale - 78%).

Le parti si sono incontrate per valutare congiuntamente, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022, la dotazione organica per il 2021, e hanno condiviso le risultanze di cui ai relativi documenti, in corso di approvazione secondo le procedure applicabili e le riserve di competenza - ove applicabili - del Consiglio Nazionale e del Ministero della Giustizia.

E' stata quindi prevista, in tali documenti, la seguente consistenza numerica di risorse umane:

		Area C	Area B	Area A	Totale
- consuntivo 2020 addetti	n.	1	4	-	5
- PTFP 2020-2022, anno 2020	n.	1	4	1	6
- PTFP 2020-2022, anno 2021	n.	1	4	-	5
- PTFP 2020-2022, anno 2022	n.	1	4	-	5

L'obiettivo del Piano triennale dei fabbisogni del personale per l'anno 2021, declinato nella relativa dotazione organica, è stato raggiunto pienamente ed effettivamente, attivando - come già precisato nel documento di Piano, tutte le possibilità normativamente e contrattualmente esistenti, in accordo con le rappresentanze sindacali, e procedendo alle selezioni nelle modalità consentite dalla legge, ricorrendo all'evidenza pubblica in tutti i casi nei quali ciò sia necessario, come consentito dalla normativa di settore e quindi dalle Leggi cd. "Madia" e "Brunetta".

### **Art. 3 – Orario di servizio e di lavoro.**

Le parti concordemente rimandano a un successivo incontro entro il primo trimestre del 2022 una verifica congiunta dell'attuale assetto organizzativo e di lavoro.

Le parti si danno atto della vigenza del precedente accordo di contrattazione decentrata sulle materie di cui al presente articolo.

### **Art. 4 – Formazione e aggiornamento del personale.**

L'Ente riconosce nella formazione e nell'aggiornamento del personale un elemento fondamentale.

### **Art. 5 – Servizio mensa e buoni pasto.**

Come già sotto i precedenti accordi decentrati stipulati, l'Ente in sostituzione del servizio mensa attribuisce al personale, a tempo pieno o con contratto a tempo parziale non inferiore a 6 ore, e fruente di pausa pranzo non inferiore a 30 minuti, buoni pasto sostitutivi del valore nominale pari a Euro 10,00.

Le parti convengono che la differenza tra l'importo del buono pasto pattuito, e l'entità di volta in volta determinata dal legislatore a vari scopi, è da ritenersi in ogni caso quale compenso forfettario corrisposto dall'Ente in tale modalità a ristoro generale delle modalità di fruizione della "pausa pranzo".

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.

Su richiesta e indicazione delle Parti sindacali, relativamente alla fruizione di buoni pasto in caso di lavoro agile, l'Ente effettuerà accertamenti il cui esito verrà trattato - anche con riferimento al corrente anno 2021 - in occasione della discussione del prossimo accordo integrativo.

#### **Art. 6 – Utilizzo del Fondo.**

Così come stabilito dall'art. 77 CCNL Funzioni Centrali, l'Ente rende annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel fondo risorse contrattazione decentrata, al netto delle progressioni economiche e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti. Di anno in anno, sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e, ove previsti, di indennità di amministrazione, rispetto alla posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal servizio, anche in effetto di passaggio ad altra area o alla dirigenza. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- 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.

#### **PARTE ECONOMICA**

#### **Art. 7 – Risorse destinate al fondo contrattazione decentrata per l'anno.**

Visto:

- che in riferimento a quanto stabilito dal Titolo II, del CCNL Funzioni Centrali 12 febbraio 2018, relativo alle relazioni sindacali l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili ha disciplinato il finanziamento del trattamento accessorio mediante la costituzione del fondo in applicazione dell'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali;
- che l'articolo 78 del CCNL 12 febbraio 2018 in merito alla differenziazione del premio individuale;
- che per gli anni 2017-2018-2019 il trattamento accessorio per il personale dipendente era pari a Euro 15.000,00;
- l'indennità di ente;
- le risorse destinate allo svolgimento del lavoro straordinario;
- quanto sopra, che la somma da inserire nel fondo per pareggiare il costo storico delle progressioni e il costo ore rinnovo del 21 maggio 2018 è pari a Euro 2.000,00;



- l'incremento CCNL 2006-2009 ex art. 36 pari al 0,16%;
- visto l'incremento CCNL 2006-2009 biennio economico ex art. 38 modificato art. 2 coda CCNL 2009-2010 pari al 0,55% per enti non destinatari legge n. 88 del 1989;
- visto quanto previsto dall'art. 76 comma 3 del CCNL Funzioni Centrali, che prevede un incremento, con decorrenza 1° gennaio 2018, dello 0,49% del monte salari al 31 dicembre 2015;

si stabilisce quanto segue:

#### A. Progressioni economiche.

Le progressioni economiche sono pianificate a partire dal presente anno 2021, e verranno completate nell'arco del biennio successivo, rispettando il principio della contemperazione della progressione con il complessivo equilibrio dell'assetto organizzativo dell'Ente, e con l'anzianità di servizio degli addetti.

Sono destinate risorse per un biennio (che include come primo anno il 2021) pari a complessivi Euro 5.000,00.

#### B. Indennità di ente.

Sono destinate risorse per l'anno per Euro 10.206,24 (inclusi nello stipendio lordo base):

- posizione economica B euro 154,14 X 4 dipendenti x 13 mensilità = euro 8.015,28;
- posizione economica C euro 182,58 x 1 dipendenti x 13 mensilità = euro 2.190,96.

#### C. Produttività collettiva.

Sono destinate risorse per <sup>l'anno 2021</sup> ~~ciascun anno del triennio~~ per Euro 8.000,00.

Le risorse in questione sono quindi maggiorate, annualmente, dei seguenti addendi:

- ex art. 36, CCNL 2006-2009 0,16%, Euro 78,00;
  - ex art. 38 CCNL biennio economico 2006-2009 modificato art. 2 coda CCNL biennio economico 2009-2010 0,55% per enti non destinatari legge n. 88 del 1989, Euro 267,00;
  - ex art. 76 comma 3 CCNL Funzioni Centrali 0,49% del monte salari al 31 dicembre 2020 a copertura onnicomprensiva degli anni pregressi a partire dall'anno 2016, Euro 624,95;
- per un importo totale annuale pari a Euro 8.969,95.

L'erogazione della produttività collettiva è subordinata all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni con particolare riguardo alla riduzione dei tempi di attesa nonché dei tempi di svolgimento delle attività, con particolare attenzione alle necessità dell'utenza mediante il miglioramento qualitativo dei servizi e delle modalità relazionali con il pubblico, anche attraverso l'adozione e pubblicizzazione della carta dei servizi. Gli importi sopraindicati saranno corrisposti al 50% a luglio di ogni anno e il restante 50% a gennaio dell'anno successivo alla conclusione del periodo processo di verifica dei risultati conseguiti (fatti salvi casi eccezionali come nel corrente anno 2021 impattato da modifiche organizzative e normative emergenziali).

Sono fatti salvi anche i criteri di assegnazione di cui al precedente accordo decentrato, incentrati sulla ripartizione delle risorse in base ad anzianità, livello, presenze e gravosità del lavoro svolto.

#### D. Compensi per lavoro straordinario.

Sono destinate risorse per l'anno per Euro 4.000,00.

Il lavoro straordinario sarà da autorizzare da parte del Tesoriere, comunque entro un tetto massimo di 20 ore mensili e non superiore alle 250 ore annue, per la totalità dei dipendenti

dell'Ente. Il superamento da tale tetto sarà possibile solo per eventi particolari e comunque deve essere preventivamente autorizzato dall'Ente.

Le Parti si danno atto che è in essere presso l'Ente il sistema di "banca ore" che consente al dipendente la facoltà di fruizione di ore di recupero in alternativa alla corresponsione in denaro, con le modalità previste dal contratto collettivo.

E. Rimborso spese di viaggio.

Non sono previsti rimborsi per spese di viaggio ulteriori rispetto a quelli contrattualmente e normativamente previsti.

## CONCLUSIONE

Le parti si riservano di rivedere quanto pattuito in occasione della stipula del nuovo CCNL, e procedere alle eventuali modifiche.

In ragione delle pattuizioni complessivamente previste nel presente accordo, e in particolare di quelle di cui all'art. 7, il personale dipendente rappresentato dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dichiara la propria completa e definitiva soddisfazione in merito al trattamento giuridico ed economico ricevuto dall'Ente, fermi ovviamente gli impegni e le pattuizioni di cui al presente accordo, ed eventuali errori od omissioni.

## NOTA A VERBALE

Il presente accordo stipulato tra le parti sarà presentato alla ratifica del Consiglio dell'Ordine e avrà validità dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2021, salvo rinnovo del CCNL.

Copia della delibera sarà consegnata alle parti firmatarie del presente accordo.

p. l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed E.C.



p. C.G.I.L. Funzione Pubblica

p. C.I.S.L. Funzione Pubblica

