

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

Il giorno 12 del mese di dicembre 2025 presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili sito in Crotona, via dei mille n. 13, sono presenti:

- L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Crotona, codice fiscale 91033670794, con sede in Crotona via dei mille n. 13, rappresentato dal Dr. Irrera Giuseppe, Presidente dell'Ente (di seguito ODCEC)
- Il Dr. Giuseppe Irrera in qualità di Presidente;
- Il rappresentante sindacale Cataldo Ferro per la sottoscrizioni del presente Accordo Decentrato per il personale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Crotona
- La dipendente Trapani Anna
- La dipendente Muscò Raffaella
- Il Dr. Rosario Misuraca in qualità di segretario

PREMESSO CHE

- L'ODCEC di Crotona, in base al D.lgs. 139/2005, è un Ente Pubblico non economico che applica il CCNL EPNE
- L'Ente persegue, tra i propri fini istituzionali, il processo di innovazione e di miglioramento della propria organizzazione ispirando la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative dei risultati che intendono conseguire.
- In ossequio alle direttive del CCNL l'Ente persegue una "gestione orientata al risultato", mediante una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute.
- Nella programmazione delle attività ha dato priorità ai seguenti obiettivi:
 1. Miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la categoria;
 2. Ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 3. Accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 4. Conseguimento di una maggiore economicità dell'ente;

Per realizzare quanto sopra, è di fondamentale importanza definire i rapporti con il personale e predisporre il sistema di valutazione, mediante:

- L'individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- L'identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;

- L'individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- Monitoraggio dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, predisposizione di fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono conseguire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitazione dei casi di mancato raggiungimento degli stessi.

L'Ente darà conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità.

Tali dati saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

TUTTO CIO' PREMESSO

Si conviene e si stipula tra le parti il seguente accordo di contrattazione decentrata con l'obiettivo di coniugare l'interesse del personale al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa dell'Ordine.

Il presente contratto prevede una retribuzione accessoria collegata ad un Sistema Indennitario per la gestione di particolari attività e l'incentivazione della produttività, collegata a specifici obiettivi e a criteri di valutazione.

ART. - 1 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto, ha durata annuale 01 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 e alla scadenza non potrà prorogarsi tacitamente.

ART. - 2 - RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal CCNL EPNE.

ART. - 3 - RETRIBUZIONE ACCESSORIA

I trattamenti accessori oggetto del presente contratto riguardano nello specifico:

1. Indennità di maneggio denaro
2. Premio incentivante la produttività

ART. - 4 - DOTAZIONE ORGANICA

L'attuale dotazione organica è la seguente:

Le parti sulla scorta di quanto stabilito dal CCNL EPNE concordano che il Fondo per i trattamenti accessori del personale per l'anno 2024 per due unità lavorative è il seguente:

ANNO 2025

Descrizione	Importo
Indennità maneggio denaro	€ 360,00
Indennità di produttività	€ 2.390,00
Differenziale stipendiale area assistenti	€ 1.250,00
Totale Fondo	€ 4.000,00

ART. - 10 - CRITERI PROGRESSIONI ECONOMICHE - CONTRATTO INTEGRATIVO

C.1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica alla contrattazione integrativa sul Fondo Risorse Decentrate per il 2025, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, a tutto il personale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Crotone.

C.2

OGGETTO DELL'ACCORDO

1. Con il presente accordo le parti stabiliscono i criteri per la definizione delle progressioni economiche - intese come attribuzione di apposito "differenziale stipendiale" - al fine di remunerare le maggiori competenze professionali acquisite dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, ai sensi dell'art. 14, CCNL Comparto Funzioni Centrali (triennio economico 2019-2021) sottoscritto in data 09.05.2022 e di seguito denominato CCNL.
2. Tali progressioni economiche sono finanziate tramite risorse aventi le caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo Risorse Decentrate anno 2025, per un importo pari ad € 4.000,00 individuate sulla base dei dati disponibili.

C.3

DESTINATARI DELLA PROCEDURA

Sono destinatari della procedura i dipendenti del ODCEC- CROTONE con contratto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale.

Area professionale	Dotazione organica in essere	Dotazione organica prevista
Area Assistenti	2	2

ART. - 5 - L'ente non è obbligato alla costituzione dell'OIU le cui funzioni sono demandate al Collegio dei Revisori.

ART. - 6 - OBIETTIVI

Gli obiettivi, da individuare tra quelli riportati dell'allegato A (che costituisce parte integrante della presente scrittura), saranno assegnati ai dipendenti entro il 31 gennaio e avranno efficacia per l'anno in corso.

ART. - 7 - PERFORMANCES INDIVIDUALI

La performance individuale è collegata alla valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale di ciascun dipendente secondo i criteri indicati nell'allegato A al presente contratto. La valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale dovrà tenere conto sia delle competenze che dei comportamenti. La verifica avverrà nel mese di dicembre. A seconda della valutazione i dipendenti saranno collocati in una fascia a cui corrisponderà una diversa percentuale di assegnazione del fondo incentivante la produttività.

Fasce	Percentuali di assegnazione
0<P<1	0%
1<P<2	50%
2<P<3	80%
P>3	100%

I dipendenti avranno 5 giorni di tempo, dalla consegna della scheda di valutazione per fare ricorso al Collegio dei Revisori facendosi assistere dalle OO.SS..

Il Collegio dovrà decidere sul ricorso entro 10 giorni successivi.

Il premio incentivante la produttività, verificato il raggiungimento degli obiettivi prefissati, sarà pagato in rate mensili di pari importo a partire dal mese di gennaio 2025.

ART. - 8 - VALUTAZIONE DELLE ASSENZE

Il premio incentivante la produttività sarà ridotto di un percentuale pari al rapporto tra assenze e giorni lavorabili nell'anno. Sono equiparabili ai giorni di effettiva prestazione lavorativa le assenze per: maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro, permessi retribuiti, donazione di sangue, testimonianza obbligatoria in tribunale, malattia superiore a 15 giorni.

ART. - 9 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI ENTE

OBBIE TTIVI

ADEMPIMENTI DI SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

- Rapporto con ADE riscossione da allineare nei tempi con quanto deliberato dal Consiglio (scadenza quote anno 2025 ed emissione ed emissione del ruolo - cartelle 2025)

Compatibilmente con le esigenze dei componenti del Consiglio di Disciplina, maggiore sollecito nell'espletamento dei lavori del Consiglio stesso.

La CISL concorda e definisce con l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Crotona la contrattazione collettiva decentrate dell'anno 2025,

Letto, confermato, sottoscritto

L'ODCEC di Crotona



Il segretario Dr. Rosario Misuraca



La dipendente Anna Trapani



La dipendente Musco' Raffaella



Il Rappresentate sindacale



- 1) Che risultino in servizio alla data del 1° gennaio 2025;
 - 2) Che nei due anni precedenti alla data di scadenza del bando di selezione non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - 3) che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 1° gennaio 2025 (pari a 4 anni) non abbiano beneficiato della progressione economica, anche presso altra Amministrazione, o abbiano acquisito l'inquadramento nell'area superiore a seguito di progressione verticale;
4. che alla data di decorrenza degli sviluppi economici appartengono ai ruoli dell'ODCEC - CROTONE;

C. 4

CRITERI DI SELEZIONE

1. Il numero previsto delle progressioni economiche all'interno dell'area assistenti, fermo restando il limite delle risorse disponibili, è pari al 50% del personale, quindi 1 (uno).

C. 5

DIFFERENZIALE STIPENDIALE

Il differenziale stipendiale area assistenti, come previsto dal CCNLL è pari ad € 1.250,00

ART. - 11 - SERVIZIO DI MENSA

A partire dall'anno 2025 considerata l'articolazione dell'orario di lavoro e della normativa vigente sono riconosciuti buoni pasto giornalieri del valore di euro 8,00 corrisposti per ogni giorno di presenza effettiva superiore a 6 ore.

Il presente contratto mantiene la sua efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto integrativo.