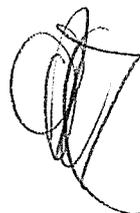


# IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

## ORDINE CIRCONDARIALE FORENSE DI BARI

La delegazione di parte datoriale e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali, riunitesi il giorno <sup>18 dicembre</sup> ~~giugno~~ 2018, alle ore \_\_\_\_, presso la sede dell'Ordine Circondariale Forense di Bari:

- visto l'art. 24, co. III, L. 31 dicembre 2012, n. 247, secondo cui "*Il CNF e gli ordini circondariali sono enti pubblici non economici a carattere associativo istituiti per garantire il rispetto dei principi previsti dalla presente legge e delle regole deontologiche, nonché con finalità di tutela della utenza e degli interessi pubblici connessi all'esercizio della professione e al corretto svolgimento della funzione giurisdizionale. Essi sono dotati di autonomia patrimoniale e finanziaria, sono finanziati esclusivamente con i contributi degli iscritti, determinano la propria organizzazione con appositi regolamenti, nel rispetto delle disposizioni di legge, e sono soggetti esclusivamente alla vigilanza del Ministro della giustizia*";
- visto l'art. 2, co. 2-bis, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni in L. 30 ottobre 2013, n. 125, secondo cui "*Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica*";
- considerato che le parti intendono conformare l'organizzazione del lavoro e le dinamiche retributive ai seguenti principi:
  - i trattamenti economici accessori possono essere attribuiti prevalentemente sulla base della valutazione delle effettive prestazioni rese e dei risultati conseguiti dal personale nell'anno di riferimento;
  - ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della produttività individuale e collettiva, nonché dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate;
  - la contrattazione collettiva deve destinare al trattamento economico accessorio collegato alla produttività individuale e collettiva una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;



- il sistema di valutazione dei dipendenti dell'Ordine Circondariale Forense di Bari deve assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della produttività individuale e collettiva;
  - il contratto collettivo integrativo deve promuovere il miglioramento delle prestazioni lavorative utilizzando sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti più meritevoli con l'attribuzione selettiva degli incentivi economici;
  - è pertanto esclusa la distribuzione dei premi in maniera indifferenziata sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione;
- viste le disposizioni in materia di orario di lavoro e di orario multiperiodale di cui agli artt. 17 e 22 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018 e di cui all'art. 4, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66;
- avuto riguardo ai contenuti del "*Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ordine Circondariale Forense di Bari*", approvato con deliberazione consiliare del 5 luglio 2018.
- visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ordine Circondariale Forense di Bari ai sensi dell'art. 40-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001 in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 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;

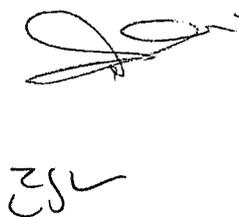
### SOTTOSCRIVONO

il presente contratto integrativo relativo all'anno 2018.

### ART. 1

#### Ambito di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale, di ruolo o comandato, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, indeterminato o determinato in servizio presso l'Ordine Circondariale Forense di Bari.



2. Il presente contratto produrrà effetti dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva e conserverà la propria efficacia fino alla sottoscrizione di un successivo contratto collettivo integrativo o fino all'entrata in vigore di disposizioni legislative che dettino norme con lo stesso incompatibili.

## ART. 2

### Costituzione del "Fondo risorse decentrate" per l'anno 2018 e ripartizione delle risorse disponibili

- È costituito per l'anno 2018 il Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 76 e 77 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 2016-2018, destinato alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori.
- Il Fondo risorse decentrate è determinato nell'importo complessivo di €28.000,00, al lordo degli oneri e contributi a carico dell'Ordine Circondariale Forense di Bari e dei dipendenti, al netto del fondo per il lavoro straordinario, pari a €30.091,75, al lordo degli oneri fiscali e previdenziali.
- Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi.

Utilizzo	Risorse destinate
trattamenti economici correlati alla produttività collettiva	€28.000,00
trattamenti economici correlati alla produttività individuale	-----
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	-----
Indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale	-----
Progressioni economiche	-----
Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;	-----
Misure di welfare integrativo	
Totale	€28.000,00



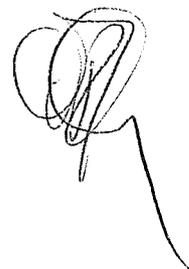
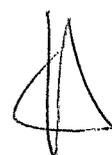
ART. 3





**Criteri e modalità di attribuzione dei trattamenti correlati alla produttività collettiva e sua ripartizione all'interno di ciascuna area secondo criteri di produttività individuale**

1. Entro il 28/02 di ogni anno, il Consiglio dell'Ordine assegna alla Segreteria del Consiglio dell'Ordine e a ciascuna Area gli obiettivi che dovranno essere raggiunti entro il 31/12 dello stesso anno, prevedendo indicatori quantitativi per la verifica del grado di raggiungimento di ogni obiettivo.
2. I trattamenti economici correlati alla produttività collettiva saranno ripartiti tra le aree di cui al regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi in proporzione alla media dei punteggi conseguiti da ciascuna area rispetto agli obiettivi assegnati.
3. L'assegnazione dei punteggi per il calcolo della quota del trattamento economico correlato alla produttività collettiva relativa all'anno 2018 sarà effettuata, anche in deroga ai criteri di cui al presente articolo in considerazione della fase di avvio della nuova contrattazione, dal Consiglio dell'Ordine entro il 31/12/2018.
4. I punteggi verranno attribuiti all'esito di un processo di valutazione che verrà affidato ad un organismo appositamente costituito dal Consiglio dell'Ordine previa verifica in contraddittorio con il coordinatore di ciascuna area.
5. All'interno di ciascuna area la ripartizione delle quote di trattamento accessorio tra gli operatori che vi avranno concorso avverrà secondo i criteri di seguito indicati e comunque avendo riguardo al periodo per il quale ciascun operatore ha effettivamente fatto parte dell'area di riferimento:
  - effettiva presenza in servizio;
  - capacità di espletamento dei compiti assegnati nel tempo lavorativo ordinario;
  - predisposizione alla flessibilità oraria e delle attività disimpegnate;
  - capacità di interazione con i colleghi;
  - partecipazione attiva alla soluzione delle difficoltà;
  - capacità di contribuire alla qualità dei servizi resi secondo quanto percepito dagli utenti;
  - prevenzione di irregolarità e disfunzioni organizzative;
  - adeguamento alle novità normative, organizzative ed operative;
  - osservanza delle disposizioni disciplinari e di comportamento.



6. La valutazione degli apporti individuali all'interno di ciascuna area avverrà da parte del rispettivo o dei rispettivi coordinatori previa redazione di una scheda di valutazione da sottoporre a preventive eventuali osservazioni di ciascun diretto interessato.
7. La valutazione dei coordinatori funzionale al concorso alla quota di trattamento accessorio attribuita a ciascuna area avverrà da parte dell'Organismo per la valutazione della produttività collettiva.

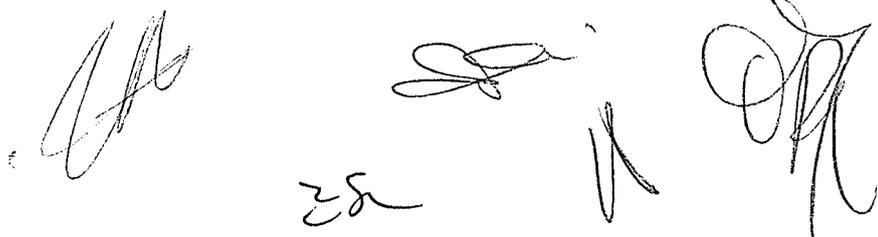
#### ART. 4

##### **Criteria e modalità di attribuzione di ulteriori trattamenti correlati alla produttività individuale**

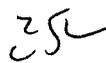
1. I trattamenti economici correlati alla produttività individuale sono corrisposti in relazione alla attribuzione e all'espletamento di specifici progetti obiettivi individuali che il Consiglio dell'Ordine potrà assegnare per l'attuazione di particolari esigenze di miglioramento dei servizi resi.
2. L'attribuzione di ogni progetto obiettivo dovrà essere accompagnata dalla specificazione del tempo attribuito per il conseguimento di ciascun progetto e della remunerazione prevista.
3. La valutazione del raggiungimento di ciascun obiettivo individuale sarà operata al termine del periodo assegnato dall'Organismo di valutazione sentito il coordinatore dell'area di appartenenza e comunque assicurando il contraddittorio al dipendente da valutare.
4. Nell'espletamento delle attività connesse al progetto obiettivo, al dipendente incaricato sarà assicurata – nei limiti delle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro – ampia autonomia nella organizzazione dei tempi di lavoro, fermo restando che le relative remunerazioni dovranno intendersi onnicomprensive anche di eventuali attività di lavoro straordinario di cui all'art. 25 del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018.

#### ART. 5

##### **Criteria generali per la definizione delle procedure delle progressioni economiche**



1. Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 77 del C.C.N.L. Funzioni Centrali 2016-2018 e nei limiti della quota destinata alle progressioni economiche.
3. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori, secondo quanto stabilito dall'art. 13, co. II, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.
4. Possono accedere alle progressioni i dipendenti che al 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio del relativo procedimento soddisfino i seguenti requisiti:
  - a) permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi, ancorché acquisita presso altri enti del comparto e anche con contratto a tempo determinato;
  - b) anzianità di servizio a tempo indeterminato presso l'Ordine Circondariale Forense di Bari pari ad almeno 24 mesi in qualsiasi categoria e posizione economica;
  - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente alla data di avvio della selezione;
  - d) aver conseguito, nel triennio precedente la selezione, una valutazione media pari ad almeno il 60% di quella conseguibile.
5. I criteri di selezione concernono:
  - a) le attività svolte e i risultati conseguiti, mediante la media della valutazione relativa alla performance individuale del triennio precedente l'anno di avvio della selezione (punti n. 60 su 100);
  - b) le competenze culturali e professionali acquisite, con particolare riguardo a quelle correlate al ruolo ricoperto e all'attività lavorativa svolta alla data di avvio della selezione, valutate in base al curriculum personale (punti n. 40 su 100) in relazione ai seguenti criteri:
    - 1) esperienza professionale;
    - 2) responsabilità e incarichi assunti, ancorché svolti presso altri enti;

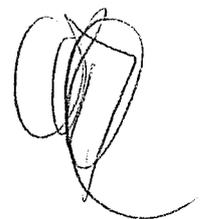


- 3) percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale, a condizione che tutti i dipendenti abbiano avuto la possibilità di parteciparvi;
  - 4) titoli di studio.
6. In riferimento al precedente comma 5, lett. A) e per l'ipotesi di assenza prolungata, quale maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza.
  7. La progressione economica è subordinata al raggiungimento di una valutazione minima non inferiore a n. 60 punti su 100. In caso di parità di punteggio avrà diritto allo scorrimento ed alla progressione economico-orizzontale, il dipendente maggiore d'età.

## ART. 6

### Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è corrisposta al fine di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni del profilo professionale di inquadramento.
2. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del responsabile di area, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni indicate al successivo comma 3, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.
3. Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere l'indennità si considerano le seguenti tipologie di prestazioni disagiate e il relativo corrispettivo mensile:
  - a) personale impiegato in attività di sportello e *front office*;
  - b) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa e/o frequente la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali;
  - c) personale chiamato a garantire il proprio servizio con interruzioni della prestazione lavorativa e successiva ripresa della stessa.



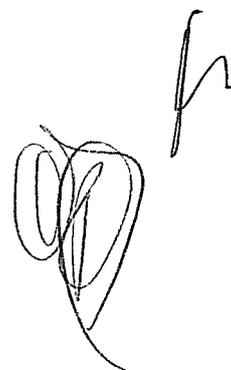
4. L'indennità è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni in condizioni particolarmente disagiate, e, pertanto, è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti e non potrà essere riconosciuta in caso assenza a qualsiasi titolo del personale.
5. L'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc).

## ART. 7

### Indennità per specifiche responsabilità

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno individuate dal Consiglio dell'Ordine avendo riguardo alla concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi e sulla base dei seguenti criteri:
  - 1) attività di coordinamento, non occasionale, di più addetti anche di pari categoria;
  - 2) titolarità di specifiche responsabilità rilevabili da:
    - a) responsabilità di procedimenti complessi e rilevanti;
    - b) elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate;
    - c) tipologia di utenti dei procedimenti affidati complessa o per numerosità o per particolare qualificazione.
    - d) attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.
2. Per l'attribuzione dell'indennità dovrà essere soddisfatto il parametro *sub* n. 1) congiuntamente a uno dei criteri di cui al parametro *sub* n. 2). In tal caso è determinato in misura non inferiore all'importo che sarà quantificato d'intesa tra le parti all'esito di specifici accordi di dettaglio.
3. Qualora sia presente uno solo dei parametri predetti il compenso viene determinato tra un minimo e un massimo a determinarsi a mezzo specifici accordi integrativi.

## ART. 8



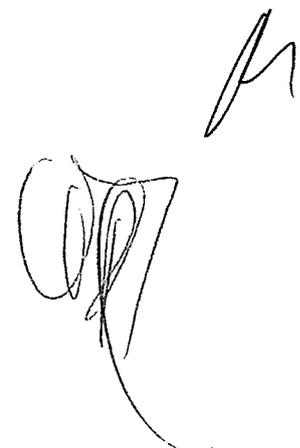
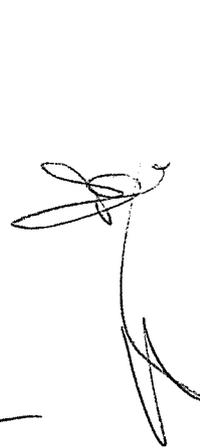
## Misure di welfare integrativo

1. Nei limiti delle risorse annualmente disponibili, possono essere riconosciuti i seguenti benefici di carattere assistenziale a favore del personale dell'Ordine Circondariale Forense di Bari.
2. I benefici sono destinati a tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, il cui nucleo familiare soddisfi i requisiti previsti dal successivo art. 10.
3. Nel rispetto dei criteri stabiliti dal successivo art. 10 e nei limiti delle risorse annualmente disponibili, può essere riconosciuto un contributo a copertura totale o parziale degli oneri sostenuti dai dipendenti che possano documentare di aver affrontato:
  - a) spese per prestazioni mediche a beneficio dei componenti il nucleo familiare;
  - b) spese per l'acquisto di materiale sanitario a beneficio dei componenti il nucleo familiare;
  - c) spese per cure mediche e di degenza, nonché per attività di assistenza sanitaria presso case di cura e/o per attività di assistenza domiciliare a beneficio dei componenti il nucleo familiare;
  - d) spese connesse alla frequenza di asili nido, centri estivi, scuole materne, strutture scolastiche e università a beneficio dei componenti il nucleo familiare.
4. Nel rispetto dei criteri stabiliti dal successivo art. 10 e nei limiti delle risorse annualmente disponibili, può essere riconosciuto un contributo a copertura totale o parziale delle oneri sostenuti dai dipendenti che documentino di aver sostenuto spese per gli eventi di seguito indicati:
  - a) decesso di un familiare convivente;
  - b) furto presso la propria abitazione;
  - c) furto d'auto;
  - d) trasloco;
  - e) altri eventi eccezionali e imprevedibili che hanno provocato evidenti situazioni di disagio economico.

## ART. 9

### Richiesta del beneficio

1. Il beneficio può essere erogato a richiesta del dipendente.
2. Alla domanda dovrà essere allegata la seguente documentazione:



- a) dichiarazione ISEE del nucleo familiare in corso di validità alla data di presentazione della domanda;
- b) idonea documentazione comprovante l'evento o i giustificativi della spesa per la quale si richiede il beneficio;
- c) dichiarazione di responsabilità resa nelle forme del D.P.R. n. 445/2000, nella quale il dipendente attesta:
  - di non aver già utilizzato e di impegnarsi a non utilizzare in futuro la documentazione comprovante le spese in relazione alle quali si chiede il beneficio;
  - l'ammontare esatto delle spese al netto di eventuali benefici già ottenuti o che si intende richiedere (ad es. rimborsi per polizze sanitarie o per detrazioni fiscali).

## ART. 10

### Requisiti per la concessione dei benefici

1. Alle famiglie dei dipendenti con ISEE fino a €15.000,00 potrà essere concesso un sussidio pari al 100% delle spese relative alle voci di cui all'art. 9, co. 3.
2. Alle famiglie dei dipendenti con ISEE da €15.001,00 a €25.000,00 potrà essere concesso un sussidio pari al 75% delle spese relative alle voci di cui all'art. 9, co. 3.
3. Alle famiglie dei dipendenti con ISEE da €25.001,00 a €35.000,00 potrà essere concesso un sussidio pari al 50% delle spese relative alle voci di cui all'art. 9, co. 3.
4. Alle famiglie dei dipendenti con ISEE da €35.001,00 a €40.000,00 potrà essere concesso un sussidio pari al 25% delle spese relative alle voci di cui all'art. 9, co. 3.
5. Alle famiglie dei dipendenti con ISEE non superiore a €40.000,00 potrà essere concesso un beneficio pari al 100% delle spese sostenute per gli eventi di cui all'art. 9, co. 4.
6. Alle famiglie dei dipendenti con ISEE superiore a €40.000,00 non compete alcun beneficio.

## ART. 11

### Orario multiperiodale e banca delle ore



1. Le parti concordano, in attuazione degli obiettivi di flessibilità previsti dal Regolamento per la organizzazione dei servizi e degli uffici di improntare l'orario di lavoro secondo i criteri ed i principi dell'orario multiperiodale e di elevare a tal fine il limite dei quattro mesi di cui all'art. 4, co. III, D.Lgs. n. 66/2003.
2. A tal fine sarà elaborato un progetto di attuazione – che potrà costituire oggetto di uno o più obiettivi per l'attribuzione della produttività individuale secondo le norme che precedono – che dovrà diventare strutturale a partire dal 01/10/2019.
3. Nel frattempo, si stabilisce la regola che le eventuali ore di lavoro straordinario dovranno preventivamente essere compensate da corrispondenti riposi compensativi nell'arco di quattro mesi e soltanto in caso di impossibilità di fruizione di questi per esigenze di servizio verranno remunerate secondo i criteri della retribuzione per lavoro straordinario.
4. A tal fine verrà introdotta una banca ore individuale per il monitoraggio e l'attuazione di quanto previsto al comma che precede.

## ART. 12

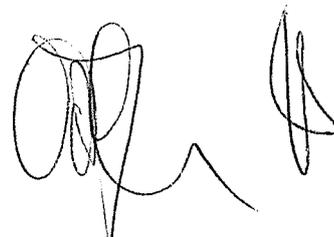
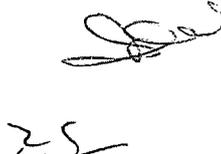
### Limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 25, co. III, del C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2019 in misura pari a 200 ore annue.
2. Essi possono essere elevati fino a n. 250 ore, in presenza di esigenze eccezionali e per i dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali dell'Ordine Circondariale Forense di Bari.

## ART. 13

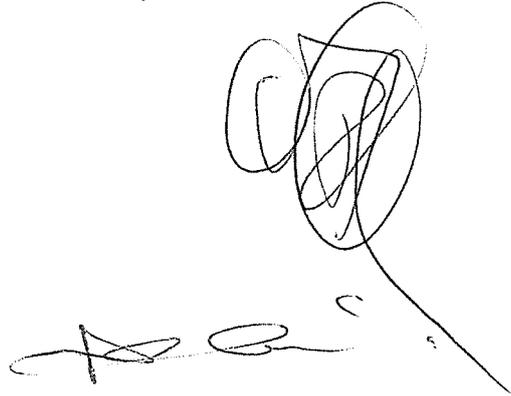
### Disposizioni finali

1. Le parti si incontreranno con cadenza semestrale al fine di verificare l'attuazione delle disposizioni contenute nel presente contratto integrativo.



2. Per quanto non previsto dal presente contratti integrativo in relazione agli istituti da esso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Centrali 2016-2019.

FCCILPA  
Eugenio Smeraldi



ES

Monica Spina  
Lucia Mella



Elena Ingra  
VIL - PA

Vincenzo D'Amico

