

Ordine degli Avvocati di Monza

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI (Ex enti pubblici non economici)

PARTE NORMATIVA – relativa al periodo 2022 – 2024

PARTE ECONOMICA – relativa al 2023

Delegazioni trattanti

da parte Ordine degli Avvocati di Monza (in seguito COA) la commissione del personale

Avv. Enrica Michela Malberti, Presidente dell'Ordine

Avv. Piero Oggioni, Segretario dell'Ordine

Avv. Maura Traverso, Tesoriere dell'Ordine

Rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL invitati:

CISL FP

FP CGIL – presente, Dott.ssa Silvia Papini

UIL PA

CONFSAL UNSA

FLP

USB PI

CONFINTESA FP

1. Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo di vigenza del CCNL 2019/2021, relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 09/05/2022, in seguito indicato semplicemente come CCNL 2019/2021.
2. Nello specifico il presente contratto concerne il periodo temporale 2023 – 2024 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, l'anno 2023.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia, inoltre, fino alla stipulazione di quello successivo.

2. Famiglie professionali e sistema di classificazione e contenuti delle aree professionali

1. Presso il COA è individuato un unico ambito di competenze professionali: amministrativo e gestione. Esso comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali. La famiglia professionale identificata comprende le competenze necessarie ai seguenti settori:

- Segreteria organi istituzionali e presidenza
- Gestione risorse umane
- Gestione economico-finanziarie e patrimoniale
- Gestione acquisti e gare
- Segreteria di direzione
- Rapporti con il CDD, CNF e Cassa Nazionale Forense
- Formazione
- Tenuta albo
- Protocollo
- Relazioni con il pubblico
- Supporto alle commissioni

2. Il sistema di classificazione del personale, destinatario del CCNL 2019-2021, segue il seguente schema:

- a. Aree professionali denominate “operatori”, “assistenti”, “funzionari” ed “Elevate Professionalità (EP)”, per il personale già inquadrato nelle qualifiche funzionali “A”, “B”, “C”.
 - i. Nell’Area “operatori” trovano collocazione i profili professionali riferiti ad attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti ai ruoli ampiamente fungibili.
 - ii. Nell’Area “assistenti” i profili professionali individuano personale inserito nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell’ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto lavorativo.
 - iii. Nell’Area “funzionari” sono individuati i profili professionali riferiti a personale strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi nel quadro di indirizzi generali, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l’integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

- iv. Nell'Area "EP" sono collocati i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.
- b. L'assetto strutturale attuale del personale del COA è articolato in due delle quattro aree di professionalità, ovvero "assistenti" e "funzionari" secondo le previsioni dell'allegato A del CCNL 2019/2021.
3. La pianta organica del personale, seguito rimodulazione ai sensi del titolo III del CCNL 2019/2021, è articolata come segue:

AREA	Dotazione organica	Situazione al 14/12/2022	Pianta organica al 05/12/2023	Vacanza
Operatori (ex area A)	0	0	0	0
Assistenti (ex area B)	2	Di cui: <ul style="list-style-type: none"> • 1 x B1 full time • 1 x B1 parti time (30 ore) 	2	0
Funzionari (ex area C)	1	1 x C2 full time	1	0
Elevate professionalità	0	0	0	0
Dirigente	1	1 part time (16 ore)	1	0
TOTALE	4		4	0

3. Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le progressioni economiche, identificabili come "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021, sono finalizzate a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.
2. Per l'entità e la quantità di tali progressioni si fa riferimento alla Tabella 1 del CCNL 2019-2021, come di seguito:

Tabella 1
Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" attivata in relazione alle risorse del Fondo ad essa destinate, avviene in base ai seguenti criteri e garantendo un'equa distribuzione tra le aree:
- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari;
 - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;
 - c) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - I. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite – pari al 40% del punteggio totale;
 - II. esperienza professionale maturata – pari al 40% del punteggio totale;
 - III. ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti pari al 20% del punteggio totale; tali criteri verranno successivamente definiti.

Per quanto non previsto o pattuito dal presente articolo si rimanda all'art. 14 del CCNL 2019-2021.
4. La valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali verrà condotta dal Nucleo di valutazione di cui al successivo art. 6, in base ai criteri di cui alla lett. c) del presente articolo, punto 3).
5. La decorrenza dell'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree è determinata con riferimento ai provvedimenti adottati in merito.
6. Per l'annualità in corso e quella successiva non si prevede di attivare l'attribuzione di differenziali stipendiali.

4. Progressioni tra le aree

1. I passaggi tra aree realizzano, nell'ambito del modello operativo, un cambiamento di posizione funzionale nel rispetto dei requisiti di accesso previsti: le disponibilità di posti sono determinate nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti secondo le disposizioni contenute nel vigente CCNL.
2. In attuazione dell'art. 18 co. 6 del CCNL 2019-2021, essendo la pianta organica al completo, non sono previsti passaggi di area nel corso del 2023, salvo delibere di variazioni della stessa.
3. Nel caso di indizioni di nuove procedure concorsuali il COA si impegna a valorizzare le risorse interne.

5. Il Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione è composto dal Direttore dell'Ordine supportato da un dirigente di comprovata esperienza, in servizio presso P.A. o in stato di quiescenza.

Tale nucleo sarà coadiuvato da un dipendente del COA che esplica mansioni di segretario.

Il Nucleo, gestirà le procedure per i passaggi tra le aeree e per le procedure di attribuzione di "differenziali stipendiali".

6. Orario di Lavoro Straordinario

Le parti concordano che il monte ore annuale di straordinario pro capite sia mediamente pari a 5 ore.

7. Fondo Trattamento Accessorio 2023

Il fondo per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree operatori, assistenti, funzionari e EP, secondo l'attuale consistenza di cui all'art. 3 punto 3), ammonta a € 6.100,00 secondo le previsioni dell'art. 49 CCNL 2019-2021 ed al lordo delle risorse destinate all'erogazione dell'indennità di ente.

Il fondo, sarà ripartito in base ai parametri stipendiali, alle effettive presenze e alla relazione del dirigente.

Di seguito si riportano Tabelle esplicative ai sensi del CCNL 2019-2021.

Art. 49 e 50 CCNL 2019-2021 – fondo risorse decentrate e utilizzo

<u>FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023</u>	
Fondo al lordo dell'indennità di ente	6.100,00
- indennità ente (oneri esclusi)	4.748,42*
- differenziali stipendiali	1029,48*

TOTALE NETTO INDENNITA'	322,10*
--------------------------------	----------------

RIPARTIZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023	
LAVORO STRAORDINARIO	€ 0,00*
RESIDUO FONDO INCENTIVANTE DA RIPARTIRE	€ 322,10*
TOT. FONDO INCENTIVANTE 2023 al netto dell'indennità di ente	€ 322,10*

* importi preventivati e oggetto di consuntivo prima dell'erogazione del fondo

La consistenza del Fondo incentivante verrà rivalutata in base alle previsioni normative e il datore si impegna ad incrementarlo in valore proporzionale ogni qualvolta ci siano aumenti di unità lavorative.

L'erogazione del fondo, al netto di quanto erogato a titolo di straordinari, passaggi economici e sistema indennitario, sarà ripartito, nel mese di aprile, come segue:

- 70% in base alla effettiva presenza
- 30% in base alla scheda di valutazione personale di valutazione predisposta dalla Direzione.

Le parti prendono atto che per l'annualità in corso tale fondo verrà attribuito per la sola presenza.

Ai fini delle assenze non verranno computate i giorni di assenza per maternità/paternità, infortunio, ricovero ospedaliero, donazione sangue e midollo e per le previsioni della L. 104/92.

8. Individuazione degli Istituti integrativi

Le parti prendono atto che ai dipendenti vengono erogati buoni pasti per un importo di euro 7,00 cad. per ogni giornata di presenza.

Sono fatti salvi i benefici già riconosciuti in precedenza.

9. Clausola di salvaguardia

Per le materie non disciplinate dal presente Contratto integrativo trova applicazione il vigente CCNL.

Per la delegazione di parte pubblica Ordine degli Avvocati di Monza
Avv. Enrica Michela Malberti, Presidente
Avv. Piero Oggioni, Segretario
Avv. Maura Traverso, Tesoriere

Per i Sindacati
Dott.ssa Silvia Papini – FP CGIL