

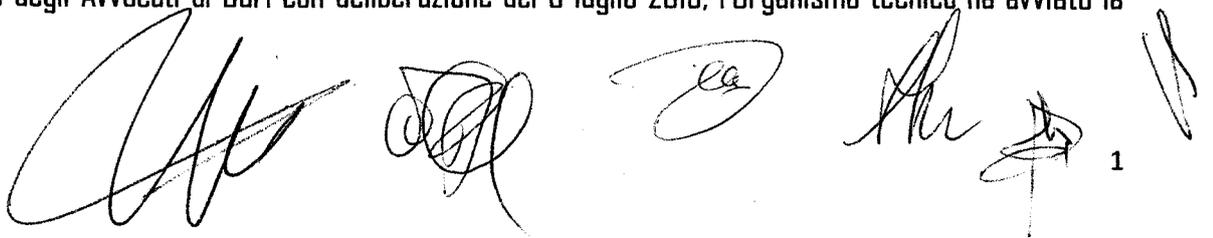
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

ORDINE CIRCONDARIALE FORENSE DI BARI

L'anno 2019, il giorno 4 del mese di ottobre, presso la sede dell'Ordine Circondariale Forense, la delegazione di parte datoriale nella persona del Presidente dell'Ordine Circondariale Forense, Avv. Giovanni Stefani, e del tesoriere, Avv. Carlo de Liddo, assistiti dall'Avv. Nicola Roberto Toscano e dal Dott. Nicola Ladisa, da un lato, e le OO.SS. U.I.L. P.A. in persona di Riccardo Di Leo e la C.G.I.L. F.P. in persona di Dario Capozzi Ursini, unitamente ai sottoscritti rappresentanti sindacali aziendali Vincenzo D'Angelo per la U.I.L. P.A., Vincenti Angela e Maria Alfonso per la C.G.I.L. F.P.,

PREMESSO CHE

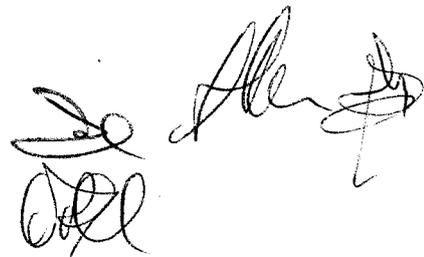
- con provvedimento del 5 luglio 2018 il Consiglio dell'Ordine Circondariale Forense di Bari ha adottato il nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi con le espresse finalità di dotarsi di una organizzazione del personale e delle attività più efficiente e adeguata alle esigenze della utenza, secondo criteri di maggiore flessibilità di ruoli e funzioni, di interscambiabilità tra gli operatori, di responsabilizzazione per i risultati e di velocizzazione delle procedure;
- il 18/12/2018 si è concluso il confronto con i rappresentanti sindacali dei dipendenti dell'Ordine degli Ordine Circondariale Forense di Bari e le OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. per il personale del comparto "Funzioni Centrali" per l'adozione e l'applicazione del nuovo contratto collettivo integrativo, nonché per la erogazione delle retribuzioni accessorie per l'anno di competenza;
- con provvedimento del Presidente dell'Ordine Circondariale Forense di Bari adottato l'11 gennaio 2019 è stato istituito l'Organismo tecnico per la valutazione della produttività di cui all'art. 3, co. IV, cit. col compito - tra gli altri - di adottare ogni atto finalizzato alla determinazione e all'attribuzione delle quote di produttività collettiva da attribuirsi ai singoli dipendenti dell'Ordine Circondariale Forense di Bari e di dare attuazione al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi adottato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bari con deliberazione del 5 luglio 2018;
- in vista dell'attuazione del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi adottato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bari con deliberazione del 5 luglio 2018, l'Organismo tecnico ha avviato la



1

relativa istruttoria, anche a mezzo consultazioni informali con il personale dell'Ordine Circondariale Forense;

- all'esito dei riferiti incontri, l'Organismo tecnico ha ridefinito l'assetto organizzativo del personale dell'Ordine Circondariale Forense di Bari con l'obiettivo di rendere maggiormente efficiente ed efficace l'azione dell'ente da perseguire attraverso la individuazione di quattro macro-aree al cui interno far confluire i dipendenti secondo criteri di coerenza tra le mansioni assolte e il servizio che ciascuna area svolge per l'Ente e per gli Utenti;
- il nuovo assetto organizzativo, condiviso dal e con il personale, prevede che:
 - a) a ciascuna delle quattro aree (contabile, previdenza, albi e registri, servizi generali) sia preposto un dipendente con funzioni di coordinamento dei colleghi di area, da intendersi quale incarico di responsabilità di durata biennale, rinnovabile in considerazione delle esigenze di servizio, dei risultati conseguiti e di un criterio di rotazione tra tutti i possibili aspiranti in relazione alle competenze ed esperienze maturate;
 - b) nell'ambito di ciascuna area, ogni operatore debba essere tendenzialmente in grado di assolvere a tutti i compiti dell'area di appartenenza, cosicché accanto alle mansioni di prevalente assegnazione debba essere all'occorrenza in grado di interagire con i colleghi preposti a differenti mansioni della medesima area, nonché a sostituirli ovvero a passare stabilmente a differenti compiti della medesima area;
- le Parti, nel condividere i richiamati obiettivi di organizzazione, ritengono che per la materiale attuazione siano necessari percorsi di condivisione e affiancamento guidato all'interno di ciascuna area che ogni coordinatore avrà il compito di favorire d'intesa con l'Organismo tecnico, compatibilmente con le esigenze di ordinato assolvimento dei servizi;
- per la completa attuazione della nuova organizzazione secondo i criteri e i percorsi sopra richiamati, le Parti condividono la necessità di un periodo di sperimentazione e verifica che occupi l'anno corrente e il seguente;
- per i due anni 2019 e 2020 le Parti intendono dirigere le risorse per il salario accessorio di produttività - collettiva e individuale - proprio in funzione dell'attuazione del nuovo modello organizzativo misurando la



produttività in relazione alla concreta disponibilità alla sua attuazione e ai risultati ottenuti rispetto alla qualità e quantità dei servizi resi;

- parallelamente al prefigurato percorso di implementazione del nuovo assetto organizzativo e di crescita professionale dei dipendenti, l'Ordine Circondariale Forense di Bari si impegna a promuovere i procedimenti per la progressione del personale; a tal fine, si conviene di istituire da subito un organismo paritetico del quale facciano parte sia i componenti dell'Organismo tecnico di valutazione che un rappresentante per ogni O.S. con l'obiettivo di ridisegnare la dotazione organica e, in funzione di questa, i possibili percorsi di progressione tanto verticale, quanto orizzontale e con il proposito di darvi attuazione già a partire dall'anno 2020;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

1. Per l'anno 2019 i coordinatori di area presenteranno all'Organismo tecnico percorsi e soluzioni di lavoro in *equipe* e in affiancamento tra colleghi della medesima area finalizzate alla attuazione degli obiettivi di fungibilità, flessibilità e interscambiabilità di cui in premesse.
2. L'Organismo tecnico assumerà periodicamente informazioni a mezzo processi mirati di *audit* volti a rilevare il grado di attuazione dei percorsi e delle soluzioni di integrazione ed affiancamento di cui al punto che precede. In particolare, nell'ambito dei colloqui sarà acquisito ogni elemento ritenuto utile al fine di verificare l'effettivo svolgimento delle attività di affiancamento e il livello di conoscenza raggiunto sulle attività ordinariamente svolte dai colleghi dell'area di appartenenza.
3. L'Organismo avrà anche il compito di segnalare eventuali criticità o ritardi per la concreta attuazione degli obiettivi suddetti nonché di proporre rimedi e suggerimenti operativi d'intesa con i coordinatori; a tal fine potranno promuovere specifici incontri organizzativi di area.
4. Entro la fine dell'anno o al più tardi entro il mese di gennaio dell'anno seguente, l'Organismo tecnico formulerà una relazione del grado di attuazione degli obiettivi e delle strategie della nuova organizzazione dei servizi e del personale all'interno di ciascuna area, con particolare riferimento alla assimilazione dei metodi di lavoro in *equipe* e in affiancamento. Le ritenute graduazioni degli obiettivi realizzati costituiranno i criteri di determinazione della entità di risorse per la produttività collettiva a ciascuna area (es: risorse attribuibili all'area A: 100 - grado di attuazione degli obiettivi: 80% - risorse da attribuirsi: 80).

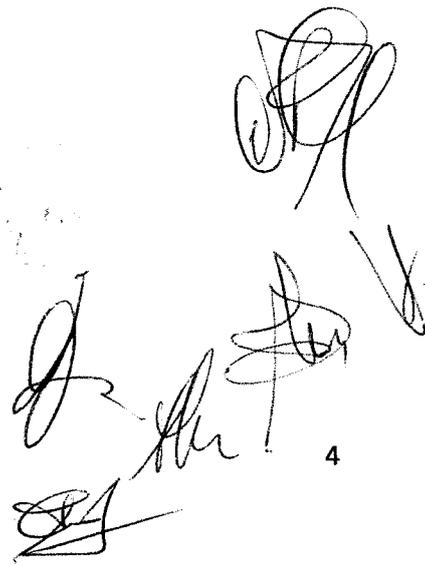


5. Nella attribuzione delle quote di produttività collettiva a ciascuna area, verrà attribuito un peso specifico anche alla capacità di ridurre il ricorso al lavoro straordinario.
6. All'interno di ciascuna area, la ripartizione delle quote individuali di produttività collettiva avverrà in misura tendenzialmente paritaria con i seguenti correttivi:
- a) agli operatori inquadrati in categoria A una percentuale del 10% maggiore di quella attribuita agli operatori di categoria B;
 - b) agli operatori inquadrati in categoria B una percentuale del 10% maggiore di quella attribuita agli operatori di categoria C.

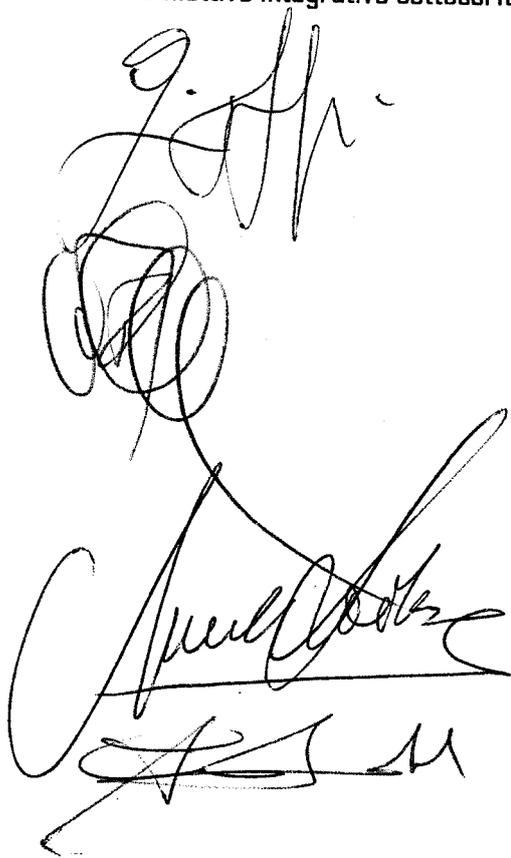
In caso di assenze dal servizio, diverse dalle ferie, superiori a 30 giorni nel corso del periodo di riferimento saranno attuate le proporzionali riduzioni e la parte di riduzione andrà in accrescimento proporzionale delle quote degli altri appartenenti all'area; per l'anno corrente, il periodo di riferimento sarà ottobre-dicembre 2019 e il periodo di assenza rilevante per le decurtazioni sarà superiore a 20 giorni.

7. Contestualmente alla produttività collettiva, verranno attribuiti premi di produttività individuale a prescindere dall'area di appartenenza. I premi di produttività individuale, nei limiti delle risorse messe a disposizione per l'anno di riferimento, saranno attribuiti in proporzione ai risultati conseguiti e rilevati sulla base di schede di valutazione a compilarli da parte dei coordinatori di ciascuna area d'intesa con l'Organismo tecnico e da sottoporre a preventivo contraddittorio con ciascun interessato, sulla base dei seguenti criteri:

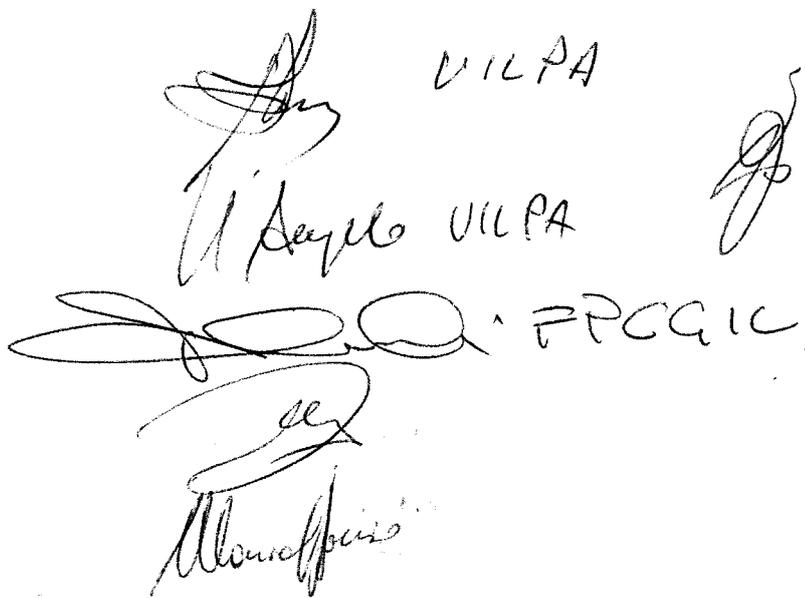
- propensione alla flessibilità e alla intercambiabilità delle mansioni;
- disponibilità allo svolgimento di attività ordinariamente assolte da colleghi temporaneamente assenti
- effettiva presenza in servizio;
- capacità di espletamento dei compiti assegnati nel tempo lavorativo ordinario;
- predisposizione 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;
- prevenzione di irregolarità e disfunzioni organizzative;
- adeguamento alle novità normative, organizzative ed operative;



- osservanza delle disposizioni disciplinari e di comportamento.
8. Per l'anno 2019 i fondi per la produttività collettiva e per la produttività individuale vengono così determinati: €.21.000,00 per i trattamenti economici correlati alla produttività collettiva ed €.7.000,00 per i trattamenti economici correlati alla produttività individuale.
 9. Le risorse per la produttività collettiva in relazione ai componenti di ciascuna area e ai rispettivi inquadramenti vengono così suddivise e destinate per area:
 - 30% all'area contabile;
 - 10% all'area previdenza;
 - 10% all'area albi e registri;
 - 50% all'area servizi generali.
 10. Per i coordinatori di area la valutazione ai fini della produttività individuale viene svolta direttamente dall'Organismo tecnico previo colloquio con ciascun interessato.
 11. Il fondo per il lavoro straordinario dell'anno 2019 viene determinato in ragione di €.30.000,00.
 12. Le parti manifestano il comune intendimento, già a partire dall'anno 2020, di rivedere le quote di ripartizione delle risorse nel senso di una maggiore destinazione all'incentivazione alla produttività rispetto allo straordinario.
 13. Per quanto non previsto dal presente accordo, continuano ad applicarsi le disposizioni del contratto collettivo integrativo sottoscritto il 18/12/2018.



Handwritten signatures on the left side of the page, including a large signature at the bottom that appears to be 'Muller'.



Handwritten signatures and text on the right side of the page. The text includes 'UILPA' written twice, and 'FPCGIC' written once. There are several illegible signatures.