

In data 13 MARZO 2025 presso la sede dell'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia , sita in Reggio Emilia via Paterlini 1, le delegazioni presenti sottoscrivono il seguente Contratto Integrativo Collettivo di Ente.

Per l'Ordine degli Avvocati

Avv. Francesca Baldi

Avv. Rebecca Pervilli

Per le Organizzazioni Sindacali

Dott.ssa Rakel Wiliana Vignali

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE PER GLI ANNI
2025-2026-2027**

Art.1 Campo di applicazione efficacia

Il presente contratto collettivo integrativo, in vigenza del CCNL 2022-2024, ha durata triennale per la parte normativa (salvo modifiche legate al prossimo rinnovo contrattuale) ed organizzativa, mentre i criteri di ripartizione delle risorse sono attuati annualmente secondo quanto riportato nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale Dipendente (PTFP) dell'Ordine Avvocati di Reggio Emilia del triennio di riferimento, aggiornato e approvato annualmente dal Consiglio Direttivo dell'Ordine.

Il presente Contratto Integrativo Collettivo di Ente tiene conto, integra e sostituisce tutto quanto previsto per i trattamenti accessori, fondi, indennità ed altri differenziali stipendiali del personale dipendente relativo al CCNL Enti Pubblici non Economici, applicato dall'Ordine degli avvocati di Reggio Emilia.

È rivolto al personale delle Aree professionali A, B e C con rapporto a tempo indeterminato.

Il presente contratto collettivo Integrativo per la parte giuridica è produttivo di effetti dal giorno successivo a quello di ratifica del presente atto mediante deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ordine, mentre per la parte economica dispiega la sua **efficacia dal 1° gennaio 2025** e manterrà l'efficacia di applicabilità delle condizioni riportate fino ad un eventuale altro rinnovo.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della presente contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio sono effettuati dall'organo di controllo competente. **L'Ordine è tenuto a trasmettere per via telematica all'ARAN e al CNEL il testo del presente contratto integrativo entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva.**

Art. 2 Situazione dell'organico

Il personale dell'Ordine Avvocati di Reggio Emilia attualmente in servizio è inquadrato nel seguente modo:

Nome e Cognome	Livello di inquadramento	Nuove Aree del Sistema di classificazione professionale del CCNL
Cristofori Michelle	C1	Area dei Funzionari
Bronzoni Sara	C2	Area dei Funzionari
Alfano Pasqualina	B1	Area degli Assistenti
Calo' Nicola	B1	Area degli Assistenti

Art.3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per corrispondere:

- a. Compensi per lavoro straordinario;
- b. Differenziali stipendiali;
- c. Fondo art 49 e ed art12
- d. Welfare

Gli importi verranno decisi in base alle disponibilità dell'Ente e agli incarichi e obiettivi assegnati ai vari dipendenti (tranne punto a.).

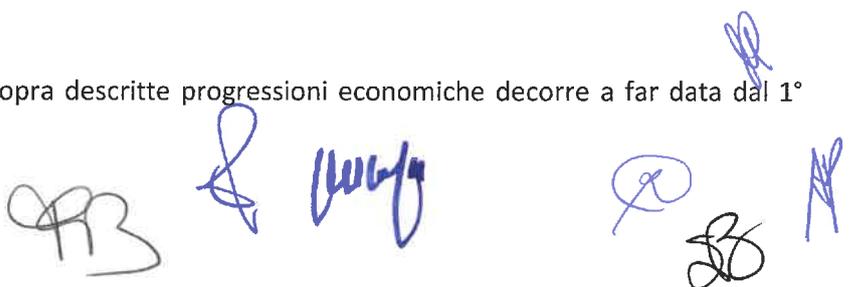
Art.4 Criteri per la progressione economica, differenziali stipendiali e Fondo ex art. 12

In applicazione della nuova disciplina contrattuale, possono partecipare alla procedura selettiva per la progressione economica i dipendenti che abbiano conseguito due anni nella posizione economica precedente, che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'Art. 43 (Codice Disciplinare) del CCNL 9 maggio 2022, comma 3, lett. F), al rimprovero scritto.

Dal 01/01/2025 sono state deliberate dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia le progressioni all'interno delle Aree C e B nella misura di seguito indicata:

- 1) AREA ASSISTENTI
 - Area B: n.1 unità da B3 a C1
- 2) AREA FUNZIONARI
 - Area C: n. 1 unità da C1 a C2

L'effetto giuridico ed economico delle sopra descritte progressioni economiche decorre a far data dal 1° gennaio 2025.



A) I differenziali stipendiali

I differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, vengono attribuiti, in ragione di un differenziale stipendiale per Area C Funzionari, di un differenziale stipendiale per Area B Assistenti e di un differenziale stipendiale per Area A Operatori, e sono definiti nel PTFP del triennio di riferimento, aggiornato annualmente, sulla base degli importi determinati dal CCNL.

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella **tabella 1** di seguito riportata.

La medesima **tabella 1** evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del DLgs n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante **procedura selettiva di area** - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*) destinate a tale finalità, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

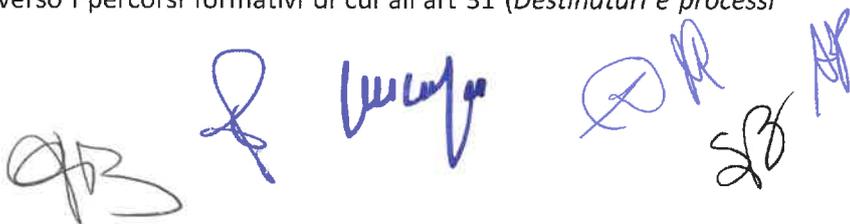
a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;

b) dopo avere effettuato la selezione il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, viene definito in base alle valutazioni effettuate dal Consiglio dell'Ordine in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale"/dipendente per ciascuna procedura selettiva e per ciascuna area; in caso di più dipendenti che hanno maturato il differenziale stipendiale nella stessa area, lo stesso verrà attribuito solo ad uno in base alla selezione e graduatoria effettuata sulla base del presente articolo;

d) 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:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- 2) esperienza professionale maturata;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31 (*Destinatari e processi della formazione*);



e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, lett. c1) (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*); in ogni caso, al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivamente fino al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d):

- fino a 2 anni senza progressione = 1%
- da 3 a 4 anni senza progressione = 2%
- da 5 a 6 anni senza progressione = 3%;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, inoltre, sono definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione. I criteri di priorità sono:

- 1) anzianità di servizio
- 2) capacità individuale nel *problem resolving*
- 3) capacità di lavoro di gruppo.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (*Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale*), comma 5 CCNL 2020-2022: il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di progressione ad area superiore e rientra nella disponibilità del Fondo risorse decentrate, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza della retribuzione fissa annua in godimento (stipendio, comprensivo di differenziale stipendiale e indennità di amministrazione o di ente), nel caso in cui la retribuzione fissa annua della area di nuovo inquadramento (stipendio tabellare e indennità di amministrazione o di ente) risulti inferiore alla predetta retribuzione fissa in godimento. La quota eventualmente mantenuta è computata a carico del Fondo risorse decentrate ed è riassorbita, tornando conseguentemente nella disponibilità del Fondo risorse decentrate, in caso di progressione economica effettuata nella nuova area.

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia individua un importo mensile da erogare come differenziale stipendiale dei dipendenti in questi termini:

AREA FUNZIONARI: importo previsto dal CCNL (per 13 mensilità), pari ad euro 173,07

AREA ASSISTENTI: importo previsto dal CCNL (per 13 mensilità), pari ad euro 96,15

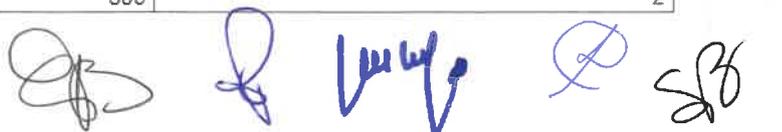
AREA OPERATORI importo è previsto dal CCNL (per 13 mensilità), pari ad euro 61,53.

Sotto viene allegata la **tabella 1** del CCNL in vigore alla data della firma del presente contratto integrativo:

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



**B) COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI-
COMPENSIVO DEGLI IMPORTI SOPRA RIPORTATI (compreso i fondi ex art. 12 , art 49 fondo
risorse decentrate e tutti i fondi risorse decentrate previste dai relativi ccnl)**

Il totale del fondo per la produttività viene definito in base alle risorse attualmente disponibili e può essere integrato da eventuali ulteriori risorse a seguito di deliberazioni interne.

Per l'anno in corso al Fondo per la produttività è destinata la somma complessiva (per tutti i dipendenti) di euro 6.000,00 lordi, comprensivi degli importi di cui sopra (utilizzo del fondo+straordinari+incentivi+eventuali superminimi+eventuali ad personam, spese formazione, ecc.), così strutturati:

- euro 3.500,00 area funzionari
- euro 2.500,00 area assistenti
- euro ZERO area operatori (attualmente non ci sono operatori)

B1) Attribuzione del fondo

La quota di produttività collettiva è finalizzata a premiare il grado di raggiungimento della *performance* organizzativa (il risultato che un'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini).

A tal fine le quote saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato, per un minimo di giornate pari a 120, in cui verranno esclusi tutti i periodi di assenza, ad eccezione di quanto segue:

- Permessi per la legge 104 (esclusi i congedi straordinari)
- Ferie e riposi compensativi
- Infortunio sul lavoro
- Permessi sindacali
- Astensione obbligatoria per maternità
- Aggiornamento/formazione obbligatori.

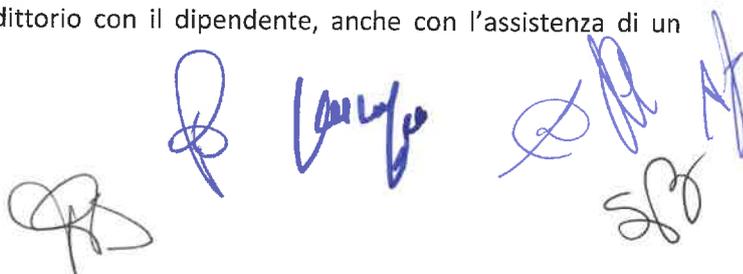
La quota di produttività individuale sarà riconosciuta in base alla valutazione individuale ottenuta nell'anno di riferimento.

B2) Verifiche periodiche

Al fine di valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti dalle previsioni, si concorda una verifica intermedia nel mese di giugno ed una verifica finale con la motivazione che sarà comunicata al lavoratore, nel mese di dicembre.

In caso di controversie, si darà corso al contraddittorio con il dipendente, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

B3) Criteri di valutazione



I criteri di valutazione sono comunicati al dipendente prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento; sin da ora si concordano i seguenti criteri di valutazione:

- Capacità di *problem solving*
- Grado di autonomia
- Disponibilità individuale
- Capacità di lavorare in gruppo

B4) Erogazione della produttività (euro 6.000,00 lordi, complessivamente a tutti i dipendenti in forza)

Il pagamento del fondo destinato alla produttività é effettuato nel seguente modo:

- una percentuale pari 50% a titolo di acconto, da erogare con il cedolino paga relativo al mese di giugno di ogni anno, e
- la percentuale residua a titolo di saldo, da erogare con il cedolino paga relativo al mese di dicembre di ogni anno, a seguito di verifica finale dei risultati.

B5) Formazione

Per sostenere un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia promuove ed incentiva i corsi alla formazione.

L'attività di formazione si realizza attraverso piani e programmazioni formativi di aggiornamento e qualificazione.

I suddetti piani e programmi, in coerenza con l'articolo 7/bis Dlgs. 165/2001, sono definiti attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, oltre alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale dipendente dell'Ordine degli Avvocati.

Ulteriori risorse finanziarie saranno reperibili attraverso canali di finanziamento comunitari, nazionali e regionali.

Il personale che parteciperà ad attività di formazione, organizzate dall'Ordine, che ne assume i relativi oneri, è considerato a tutti gli effetti in servizio.

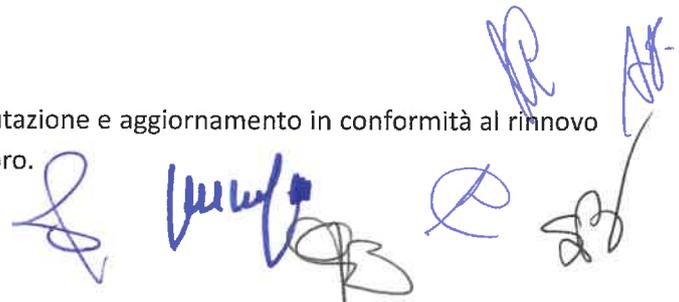
I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese sostenute, ove ne ricorrano i presupposti.

L'Ordine individuerà i dipendenti che parteciperanno alle attività formative, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati, garantendo a tutti pari opportunità.

Le somme destinate alla formazione, qualora non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, incrementeranno le risorse dell'anno successivo.

B6) Carichi di lavoro

Il mansionario già presente all'Ordine sarà oggetto di valutazione e aggiornamento in conformità al rinnovo contrattuale ed in considerazione anche dei carichi di lavoro.



L'Ordine potrà, comunque, in caso di urgenze o per esigenze di servizio, conferire e/o sostituire differenti incarichi alle dipendenti.

Lo svolgimento delle suddette mansioni sarà utile al fine di valutare la produttività in base alle prestazioni rese.

C) WELFARE

Dal 2025 si prevede la stipula di una **polizza sanitaria** per ogni dipendente per un massimo del valore annuo di **euro 300,00 netti per ogni dipendente**.

Oltre alla polizza di cui sopra, si prevede un rimborso, entro la somma massima di **euro 500 netti annui** per ogni dipendente, per le situazioni sottoesposte, richiamate dall'art 51 del DPR 917/86:

a) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12, per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (3) e art.100 comma 11;

b) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

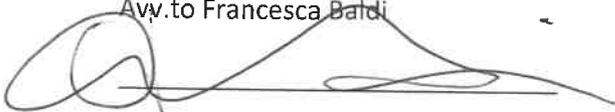
c) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12.

Nel caso che il dipendente non presenti richieste di cui alle lettere a-b-c, l'importo di cui sopra verrà sostituito da buoni spesa/benzina

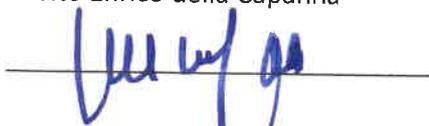
19 MAR. 2025

Reggio Emilia, _____

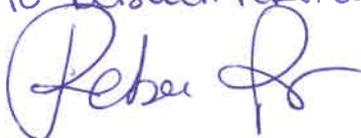
Avv.to Francesca Baldi



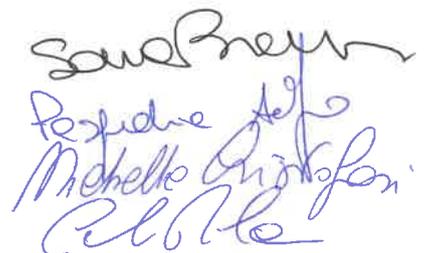
Avv.to Enrico della Capanna



AVV. TO ROBERTA FERVILI



Dott.ssa Rakel Wiliana Vignali



Roberto Vignali
Reggio Emilia