

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
anno 2026

Art.1

Premessa

Il giorno 3 del mese di giugno dell'anno 2026, alle ore 9:30, presso la Sede dell'Ordine degli Avvocati di Ragusa in Via Natalelli, 2, Ragusa, la delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Ordine degli Avvocati di Ragusa - Ente pubblico non economico sussidiario dello Stato composta da:

Presidente Avv. Emanuela Tumino	
Segretario Avv. Giuseppe Alfano	
Tesoriere Avv. Stefania Muriana	

giusta delibera del Consiglio n. 846 del 05/05/2026 anche denominato - in questo documento - Ordine, il RSU dei dipendenti, a seguito delle elezioni tenutesi nei giorni 14/15/16.04.2025 nella persona del

Rag. Rosario Tolomei

e per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali:

CISL FP	ASSENTE
CONFINTESA FP	ASSENTE
FED. CONFSA UNSA	NELLA PERSONA DEL DOTT. GIOVANNI CAMPO, COMPONENTE DEL COORDINAMENTO PARITARIO
FLP	ASSENTE

convocate con nota prot. n. 517 del 25.05.2026

Le suddette parti, allo scopo di stipulare un nuovo Contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente delle Aree Operatori, Assistenti e Funzionari, valido per il triennio 2026 - 2028, hanno avviato il confronto sull'andamento della gestione dell'Ordine e sulle istanze dei lavoratori.

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto e collaborazione, con comportamenti che tutelino la libertà e la dignità dei lavoratori e che siano di effettivo contributo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree Operatori, Assistenti e Funzionari dell'Ordine si applica, nell'ordine, la legge, il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici (ora Funzioni Centrali) ed il contratto collettivo integrativo.

Le parti hanno concluso il confronto e concordato di stipulare il presente Contratto, con l'obiettivo di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati dall'Ordine. In tale ottica, e in coerenza con i progetti integrativi degli anni precedenti, Il presente Contratto prevede una retribuzione accessoria collegata ad un Sistema Indennitario per la gestione di particolari attività e/o esigenze riconducibili a specificità precipue dell'Ordine o previste dalla normativa vigente e, per la parte che riguarda l'incentivazione alla produttività, collegata sia ad obiettivi di carattere specifico e di carattere generale, sia a criteri di valutazione del personale, individuati dall'Amministrazione e alla base del presente Contratto collettivo integrativo.

Stefania Muriana
Angelo
be Stefania Muriana

Art.2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo di Ente si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il presente contratto concerne il periodo temporale dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 ed alla scadenza, resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Attraverso contratti integrativi annuali potranno essere rideterminati i criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori. Le parti torneranno ad incontrarsi qualora intervengano modifiche del quadro normativo nazionale con effetti sulle contrattazioni integrative a livello di ente.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva Integrativa di Ente viene svolto dal Revisore dei Conti.

Art.3

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è quello previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 2022 -2024 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali siglato in data 27/01/2025. Il sistema delle relazioni sindacali è incentrato sul rafforzamento del confronto e della partecipazione su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a garantire il miglioramento della qualità dei servizi.

Art.4

Dotazione organica e nuovo ordinamento professionale

Le parti prendono atto che la dotazione organica, è la seguente:

AREA	NUMERO UNITÀ
DIRIGENTE	0
FUNZIONARI	2
ASSISTENTI	2
OPERATORI	0
Totale unità in dotazione organica	4

Così come stabilito dal comma 3 dell'art. 13, ed in considerazione del numero ridotto di personale in dotazione organica, viene individuata un'unica famiglia professionale che definisce l'ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze simili.

La famiglia professionale individuata è la seguente: **AMMINISTRATIVA**.

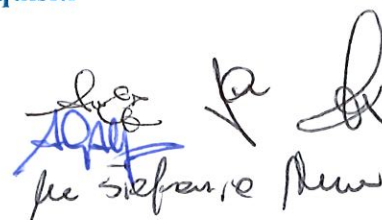
Art. 5 Progressione tra le Aree

Le parti, visto l'art. 18, commi 6 e 7 del CCNL del 9.5.2022 e l'art. 19 del CCNL vigente, ritengono opportuno valorizzare l'esperienza e la professionalità maturata dagli impiegati nelle rispettive aree, utilizzando il periodo transitorio valido fino al 30/06/2026, in cui la progressione fra le Aree, può essere effettuata mediante procedura valutativa cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti riportati nella Tabella 3 allegata al CCNL del 9.5.2022:

Tabella 3 Tabella di corrispondenza di cui all'art. 18 CCNL del 9.5.2022

Progressione di area

Requisiti



Da Area degli **Operatori** ad Area degli **Assistenti**

a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

oppure

b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

Da Area degli **Assistenti** ad Area dei **Funzionari**

a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

oppure

b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

I criteri di valutazione per l'effettuazione della procedura di selezione avverrà sulla base dei seguenti elementi:

- | | |
|---|-----|
| a) Esperienza maturata nell'area di provenienza | 35% |
| b) Titolo di Studio | 30% |
| c) Competenze professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi | 35% |

A tal proposito le parti concordano che sarà compito del Consiglio di avviare gli atti preliminari e conseguenti (modifica della Dotazione organica e indizione della selezione) per la definizione della suddetta procedura.

Art. 6 Progressioni orizzontali

In virtù dell'art. 16 del CCNL vigente, l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella 1 del CCNL vigente;

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

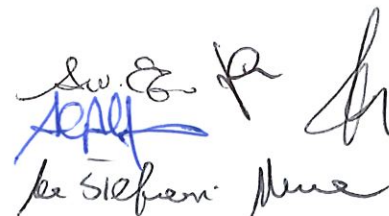
Il numero delle progressioni economiche all'interno delle aree per ciascun anno, verrà definito in correlazione con la quota di fondo destinata a tale istituto nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo.

Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del triennio, le nuove progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

B) Ponderazione dei criteri di valutazione

1. Le progressioni economiche sono effettuate mediante l'attribuzione di un punteggio espresso in centesimi sulla base dei criteri di seguito indicati e delle relative ponderazioni:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, fino a 50 punti su 100;
- b) esperienza professionale maturata, fino a 40 punti su 100;



c) titoli di studio e abilitazioni professionali, fino a 10 punti su 100.

Il punteggio totale ai fini della progressione economica per ciascun candidato è ottenuto come somma dei punteggi attribuiti sui criteri suindicati.

La progressione economica è riconosciuta secondo l'ordine di graduatoria relativo a ciascuna Area fino a concorrenza del numero di progressioni economiche per Area annualmente stabilite.

In caso di parità dei punteggi "al margine", sono applicati, in successione, i seguenti criteri di priorità:

- a) candidato che ha effettuato negli ultimi 5 anni il minor numero di progressioni economiche;
- b) candidato con maggiore età anagrafica;
- c) candidato con maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione

Art. 7

Incremento del Fondo risorse decentrate: incrementi

Oltre all'incremento previsto dall'art. 32 del CCNL vigente, le parti concordano un incremento straordinario una-tantum pari al 8% del monte salari del 2021 al fine di compensare l'incremento del personale dipendente dell'ente destinatario delle risorse del fondo.

Art. 8

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 33, comma 1, del CCNL vigente sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 9

Sistema Indennitario

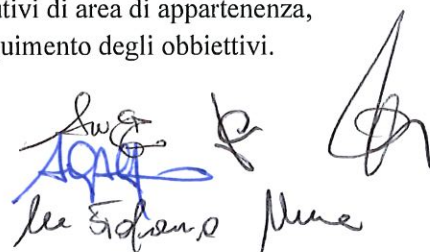
L'Ente riconosce un trattamento economico di professionalità ai dipendenti che hanno un'anzianità di servizio continuativa di almeno 25 anni di importo pari ad € 1.035,81 mensili.

Art. 10

Performance organizzativa e individuale

1) L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di Ente

L'importo di tale fondo sarà ripartito per tutti i dipendenti in base ai livelli retributivi di area di appartenenza, inoltre verrà commisurato, tenendo conto dell'assiduità e del contributo al conseguimento degli obiettivi.



ORDINE degli AVVOCATI di RAGUSA
Via Natalelli, 2 – Ragusa – CF 80001710880

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è affidata al segretario entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

L'erogazione sarà effettuata in due rate: prima rata con scadenza 30 giugno, pari al 50% dell'importo stanziato, e la seconda rata a saldo, pari al 50% dell'importo stanziato sarà erogato con lo stipendio di novembre.

2) L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata:

- all'area di appartenenza;
- alla valutazione della prestazione individuale, sulla base del sistema adottato dall'Ente;
- all'assiduità ed al contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'Ente;

Art. 11

Buono pasto

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Funzioni Centrali del 9.5.2022 e degli accordi nazionali, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di 8 euro.

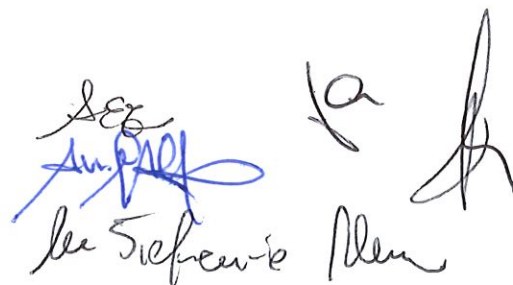
L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore con relativa pausa.

Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

Art. 12

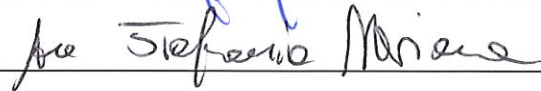
Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente regolato dal presente Contratto Collettivo Integrativo si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici/ Funzioni Centrali.



ORDINE degli AVVOCATI di RAGUSA
Via Natalelli, 2 – Ragusa – CF 80001710880

Per L'Amministrazione

Il Presidente	
Il Segretario	
Il Tesoriere	

Per il personale dipendente

Il RSU	
--------	---

Per le OO.SS

CISL FP	
CONFINTESA FP	
FED. CONFSAL UNSA	
FLP	