

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELL'EMILIA-ROMAGNA

In data 09/12/2024 alle ore 10.30, presso l'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna ha avuto luogo l'incontro tra la Commissaria Straordinaria dell'Ordine, dott.ssa Patrizia La Porta, nominata con Decreto del Ministero della Salute del 30/07/2024, e il delegato di USB di Bologna, Luciano Vasta, per la definizione del contratto integrativo decentrato, finalizzato alla disciplina degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione di secondo livello ai sensi dell'art. 7, comma 6, del vigente CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 09 maggio 2022.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo con l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti dell'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna, chiamati a supportare il Consiglio nello svolgimento delle attività istituzionali assegnate all'Ente.

Le parti convengono altresì sull'esigenza di affiancare i processi di cambiamento in atto con percorsi di crescita professionale dei dipendenti, innalzandone il livello di competenza e la disponibilità al cambiamento, anche al fine di rispondere sempre al meglio alle esigenze dell'Ente e degli iscritti.

Bologna, 09/12/2024

Per l'Ordine
Il Commissario Straordinario
Dott.ssa Patrizia La Porta

Per la delegazione di Parte Sindacale
Luciano Vasta

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1. Campo di Applicazione e durata

Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell’Ente ed ha validità dalla data di sottoscrizione fino a nuovo accordo, fatte salve ovviamente le modifiche e/o integrazioni necessitate dal rinnovo dei CCNL di riferimento.

Qualora le parti non si incontrino per la definizione di un CCIE, il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla definizione di un nuovo accordo.

Con cadenza annuale, saranno definite le risorse da imputare al “Fondo risorse decentrate”, indicato nell’allegato A, e la loro destinazione.

ART. 2. – Finalità e obiettivi

Il presente CCIE persegue l’obiettivo di incentivare e migliorare la qualità dei servizi resi agli iscritti, mantenendo ed ottimizzando gli standard di produttività, attraverso la finalizzazione del Fondo risorse decentrate e la disciplina degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa decentrata.

Le parti concordano nel ritenere che, alla crescita delle competenze e capacità richieste al personale dipendente, debbano corrispondere adeguati riconoscimenti delle professionalità.

CAPO II – DIRITTI SINDACALI

ART. 3. – Relazioni sindacali

1. I soggetti sindacali, di cui all’articolo 7 del CCNL, possono inviare comunicazioni ai propri iscritti e ai dipendenti anche agli indirizzi di posta elettronica dell’Amministrazione, nel rispetto delle prescrizioni dettate dalla normativa sulla privacy (d.lgs. n. 196/2003).
2. Nel comunicare con i lavoratori, i delegati aziendali possono usare anche la propria casella di posta elettronica istituzionale.
3. Per i delegati sindacali che usufruiscono di periodi di distacco e permessi, tali periodi sono equiparati al servizio prestato nell’amministrazione per quel che concerne i processi produttivi e di miglioramento dell’efficienza dell’ente, nonché i processi di qualificazione e selezione del personale.

CAPO III – FONDO RISORSE DECENTRATE

ART. 4. Fondo risorse decentrate

Le parti, in coerenza con quanto previsto dall’art. 49 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, concordano sulla costituzione del Fondo per i trattamenti accessori del personale dipendente, attraverso la integrale applicazione di quanto previsto.

Il fondo unico dell’Ente è indicato nell’allegato A, aggiornato annualmente per quanto riguarda la distribuzione delle risorse.

Le quote di fondo, eventualmente non impegnate nell’anno di riferimento, vengono utilizzate quale incremento della parte variabile del fondo dell’anno successivo.

ART. 5. Utilizzo del Fondo risorse decentrate

La quota del Fondo destinata alla produttività (vd. allegato A) verrà erogata al personale dipendente secondo quanto previsto dall’art. 50 del CCNL, in particolare al comma 2 lettera a) e lettera b (performance individuale e performance organizzativa).

I progetti quali-quantitativi individuali e organizzativi, necessari al mantenimento degli standard dei servizi resi dalla Segreteria, saranno deliberati dal Consiglio, previo confronto con i dipendenti e le OO.SS.,

riconoscendo una priorità di percentuale alla performance organizzativa, ai fini di garantire gli obiettivi della L. 81/2017 e ss.mm.. A tal fine, le parti riconoscono i seguenti range di percentuali da attribuire alla premialità:

- minimo 80% per la performance organizzativa
- massimo 20% per la performance individuale

Art. 6. Modalità di corresponsione del Fondo

La quota del premio incentivo, prevista per ciascun lavoratore, verrà corrisposta al personale a tempo determinato e indeterminato, tenuto conto anche del periodo di lavoro e dell'avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi individuali e organizzativi. Gli obiettivi dovranno essere comunicati al personale entro il mese di gennaio/febbraio e a metà anno sarà effettuata una verifica sullo stato del raggiungimento degli stessi.

La quota del premio sarà riproporzionata per i dipendenti in regime di orario di lavoro part-time e sarà erogata di norma entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento. Il periodo di prova non verrà conteggiato ai fini della determinazione dell'importo da erogare.

Per il dipendente che non maturi un'annualità di servizio per cessazione del rapporto lavorativo e/o per la fruizione di congedi e aspettative non retribuite, l'importo della premialità, in generale, sarà proporzionale al periodo effettivo di lavoro svolto alle dipendenze dell'ente (ad esempio se un lavoratore è assente per tre mesi per le motivazioni di cui sopra, l'importo erogato potrà essere pari ai 9/12 del totale previsto).

Art. 7. Progressioni economiche all'interno dell'area

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai lavoratori, nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendale", sarà corrisposta mensilmente per tredici mensilità.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse disponibili, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; tale termine, laddove necessario, può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4;
 - b) è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.
 - c) In caso di un maggior numero di dipendenti della stessa area che presentino i requisiti di cui ai commi a) e b) rispetto alle posizioni previste dalla procedura selettiva, e a parità di punteggio in relazione ai criteri n. 1, 2, 3 di cui all'art. 14 comma 2 lettera d) del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, avranno priorità i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.
3. Le parti concordano sulla volontà di procedere all'attribuzione di progressioni economiche al personale in servizio, seguendo i seguenti principi:
 - a) l'Ente, nel calcolare annualmente gli incrementi delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui allegato A, individua le risorse certe e ricorrenti con le quali effettuare le progressioni economiche, tramite l'attribuzione dei differenziali stipendiali, e attiva la procedura selettiva prevista dal vigente CCNL;
 - b) in ogni caso, compatibilmente con le risorse disponibili, è garantita l'attivazione della procedura per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno di ciascuna area, almeno una volta all'anno, per i lavoratori che non siano stati oggetti di progressioni economiche nei

tre anni precedenti e comunque nell'arco di un quadriennio, a partire dal 2024-2027, le procedure dovranno riguardare tutto il personale di ogni area.

CAPO IV – ALTRI ISTITUTI

ART. 8. Orario di lavoro

In via generale, salvo eccezioni opportunamente deliberate e programmate da parte del Consiglio, si conferma quanto già previsto dai precedenti accordi in ordine all'articolazione dell'orario di lavoro ed alla distribuzione su cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì.

Di norma, per i dipendenti full-time, si prevede un'articolazione di 6 ore giornaliere il lunedì, mercoledì e venerdì e di 9 ore il martedì e il giovedì, ai sensi dell'art 17 CCNL 2016-2018 (tuttora in vigore, per come disposto dall'art. 62 del vigente CCNL).

Come previsto dall'art. 22 del CCNL 2019-2021 e dai precedenti accordi in vigore presso l'Ente, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti, fino ad un massimo di due ore.

ART. 9. Buoni Pasto

Il buono pasto, del valore nominale di euro 7, così come previsto dall'art. 86 del CCNL 2016-2018 (tuttora in vigore come disposto dall'art 62 del vigente CCNL), viene attribuito tutti i giorni lavorativi in cui l'orario ordinario di lavoro supera le sei (6) ore, con presenza anche nelle ore pomeridiane.

L'attestazione della pausa di almeno 30 minuti tra orario antimeridiano e pomeridiano è condizione indispensabile ai fini dell'attribuzione del buono pasto.

In deroga a quanto sopra definito, il buono pasto viene altresì erogato in presenza di straordinario autorizzato dal Presidente o da suo delegato, qualora la presenza lavorativa ecceda le sei ore e in presenza di una formale attestazione della pausa pranzo di almeno 30 minuti.

Tale criterio di riconoscimento dei buoni pasto viene applicato anche nell'espletamento del lavoro in modalità agile.

ART. 10. - Lavoro agile

È adottata dall'ente la modalità di lavoro agile, così come previsto dall'art. 37 del vigente CCNL, secondo articolazioni definite di volta in volta negli accordi individuali stipulati con i dipendenti in base alla normativa di riferimento vigente.

Nell'accordo individuale sono altresì specificate le modalità di espletamento del lavoro agile, anche con riferimento all'uso di attrezzature di proprietà dei dipendenti e al consumo di utenze a loro carico, non escludendo l'ipotesi di eventuali rimborsi forfettari per coprire i costi sostenuti.

ART. 11. Permessi retribuiti ex art. 25 CCNL Funzioni Centrali

I permessi di cui all'art. 25 del CCNL 2019/2021 Funzioni Centrali sono riconosciuti nella misura massima di 18 ore annue, riproporzionate per i part-time, per particolari motivi familiari e personali.

Tali permessi sono concessi, a domanda del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, anche per l'intera giornata di lavoro. In questo caso l'incidenza del monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore per i full time e riproporzionata per i part-time in base alla riduzione dell'orario di lavoro. I permessi ex art. 25 potranno essere fruiti anche a frazioni di ore, non inferiori ai 15 minuti, per periodi superiori all'ora.

Per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, il riconoscimento dei permessi è definito nell'accordo individuale con indicazione dei criteri e modalità di espletamento degli stessi, ai sensi dell'art 39 comma 2 del CCNL di riferimento.

ART 12. Permessi retribuiti ex art. 26 CCNL Funzioni Centrali

Sono riconosciuti permessi giornalieri retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, riproporzionate per i part-time, comprensive anche dei tempi di percorrenza.

Tali permessi possono essere fruiti anche per l'intera giornata di lavoro. In questo caso l'incidenza del monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore per i full time, se non si tratta di permessi orari fruiti cumulativamente per l'intera giornata, e riproporzionato per i part-time in base alla riduzione dell'orario di lavoro. I permessi ex art. 26 potranno essere fruiti anche a frazioni di ore, non inferiori ai 15 minuti, per periodi superiori all'ora.

Tali permessi possono essere fruiti cumulativamente per più eventi nella stessa giornata. In questo caso l'incidenza del monte ore a disposizione del dipendente è computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. La fruizione di tali permessi non pregiudica nella stessa giornata l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 15 del presente contratto integrativo purché il monte ore complessivo di assenza non corrisponda all'intera giornata lavorativa.

Per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, il riconoscimento dei permessi è definito nell'accordo individuale con indicazione dei criteri e modalità di espletamento degli stessi, ai sensi dell'art 39 comma 2 del CCNL di riferimento.

ART. 13. Altri permessi retribuiti

Per gli altri permessi non menzionati in precedenza, viene riconosciuto quanto previsto dal CCNL Funzioni Centrali e, relativamente al lavoro agile, quanto concordato nell'accordo individuale di ciascun/a dipendente.

ART. 14. Ferie e festività sopprese

Si conferma il conteggio delle ferie e del recupero delle festività sopprese in ore, come già definito nell'accordo del 2024.

Ai fini del conteggio delle ferie e delle festività sopprese ad ore, il monte ore annuale sarà così composto:

1. 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 23, comma 2 del vigente CCNL;
2. 29 ore, corrispondenti ai 4 giorni di recupero delle festività sopprese di cui all'art. 23, comma 6 del vigente CCNL;

Il monte ore annuo totale sarà pertanto di 231 ore e sarà riproporzionato per i neo assunti e per i lavoratori in regime di part-time.

La fruizione ferie in ogni caso non potrà essere inferiore all'intera giornata lavorativa e inciderà sul monte ore a disposizione del dipendente con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

La fruizione delle festività sopprese invece potrà avvenire anche a ore.

ART. 15. Eccedenza /carenza oraria e monte ore individuale

Ciascun dipendente può autonomamente protrarre, per necessità impreviste, la prestazione oltre l'orario di lavoro.

Il monte ore di eccedenza oraria individuale, accumulato da ciascun dipendente, può essere utilizzato a titolo di riposo compensativo o permesso orario.

Il tetto massimo di cumulo di ore in eccedenza o in carenza non potrà superare alla fine di ogni mese le 6 ore complessive.

Art. 16. Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere motivato da effettive necessità di urgenza, fatti salvi casi particolari di programmazione delle attività in orari e/o giornate non previsti nella ordinaria articolazione dell'orario di lavoro. Il lavoro straordinario va preventivamente richiesto/autorizzato dal Presidente o da un suo delegato.

Le assenze derivanti dal recupero di maggior orario devono essere preventivamente programmate al fine di non compromettere la funzionalità dell'ufficio. Le assenze maggiori o pari all'intera giornata lavorativa dovranno pertanto essere richieste e autorizzate dal Presidente o da un suo delegato in forma scritta.

Si richiamano integralmente i contenuti e le modalità di effettuazione/pagamento/recupero delle prestazioni, qualora ne ricorrano le condizioni, previste dal vigente CCNL.

L'orario di lavoro straordinario non è compatibile con il lavoro espletato in modalità agile, salvo diversa ma eccezionale autorizzazione da parte del Presidente o di un suo delegato in forma scritta.

Art. 16. Formazione del personale

La Formazione dei dipendenti verrà pianificata annualmente, tramite il programma formativo approvato dal Consiglio, di norma entro il mese di febbraio e possibilmente condiviso con le OO.SS., evitando di concentrare i corsi alla fine dell'anno e nei periodi di maggior picco lavorativo.

I percorsi di formazione potranno prevedere una verifica finale delle conoscenze acquisite e la certificazione di presenza.

Sono fatte salve integrazioni e/o modifiche al piano di formazione, derivanti da nuove e diverse funzioni attribuite all'Ente.

Art. 17. Disposizioni transitorie

In via straordinaria, il presente accordo individua le risorse da imputare al Fondo risorse decentrate di cui all'allegato A sia per l'anno 2024 che per l'anno 2025.

Art. 18. Disposizioni finali

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme, di legge e contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

Bologna, 09/12/2024

Per l'Ordine
Il Commissario Straordinario
Dott.ssa Patrizia La Porta

Per la delegazione di Parte Sindacale
Luciano Vasta

ALLEGATO A

Distribuzione Fondo di Ente per l'anno 2024

Indennità di Ente	€ 13.041,87 +
Differenziale fisso	€ 14.912,10 +
<u>Performance organizzativa</u>	<u>€ 65.000,00 =</u>
TOTALE	€ 92.953,97

Distribuzione Fondo di Ente per l'anno 2025

Indennità di Ente	€ 13.041,87 +
Differenziale fisso	€ 23.688,09 +
<u>Performance organizzativa</u>	<u>€ 65.000,00 =</u>
TOTALE	€ 101.729,96