

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

In data 2 maggio alle ore 11, presso l'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente dell'Ordine, dott. Gabriele Raimondi - 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 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, sottoscritto il 09 maggio 2022.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo, la cui sottoscrizione ha 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, 2 maggio 2023

Per l'Ordine

Delegazione di Parte Sindacale

Il Presidente

Documento firmato in originale e conservato agli atti

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 dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 per la parte normativa e validità annuale, fino al 31/12/2023 per la parte economica.

Sono fatte ovviamente salve le modifiche e/o integrazioni necessitate dal rinnovo dei CCNL di riferimento.

Le procedure di rinnovo del presente CCIE devono essere attivate, sia per la parte normativa che per la parte economica, almeno tre mesi prima della scadenza. Qualora le parti non si incontrino per la definizione di un CCIE, il presente contratto conserva la propria efficacia fino al rinnovo.

Con cadenza annuale saranno definite le risorse da imputare al "Fondo risorse decentrate" 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.

ART. 3 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 relativo ai trattamenti accessori per l'anno 2023 viene pertanto quantificato in € 92.453,97.

La distribuzione delle risorse viene concordata nelle misure e nelle voci di cui all'Allegato A.

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

ART. 4 Utilizzo del Fondo risorse decentrate

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva (v. 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 le performance organizzative necessarie al mantenimento degli standard di qualità dei servizi gestiti per gli iscritti all'Ordine 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:

- 70%-80% per la performance organizzativa
- 30%-20% per la performance individuale

Art. 5 Modalità di corresponsione del Fondo

La quota individuale di produttività verrà corrisposta al personale a tempo determinato e indeterminato tenuto conto anche del periodo di lavoro e ad avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al

grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi e di performance organizzativa. La verifica del raggiungimento degli obiettivi formerà oggetto di apposita informativa.

Tale quota sarà riproporzionata per i dipendenti in regime di orario di lavoro a part-time e sarà erogata di norma entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento.

L'importo della premialità, in generale, sarà proporzionale al periodo effettivo di lavoro svolto alle dipendenze dell'ente nel quale non si fruisce di congedi e aspettative, fatto salvo il diritto ai congedi per maternità e genitorialità, previa valutazione concordata con il lavoratore, sulla base dei parametri della performance collettiva (ad esempio se un lavoratore è assente per tre mesi per le motivazioni di cui sopra l'importo erogato potrà essere pari a 9/12 del totale previsto). Al dipendente che non maturi un'annualità di servizio per cessazione del rapporto lavorativo e/o per la fruizione di congedi e aspettative di cui sopra, verrà comunque riconosciuta per intero la somma della premialità qualora raggiunga comunque il 100% degli obiettivi concordati.

Art. 6 Progressioni economiche

Le parti concordano sulla volontà di procedere all'attribuzione delle progressioni economiche al personale in servizio.

I criteri, le procedure e le risorse da destinare al finanziamento ed all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali saranno individuati con apposito accordo sindacale.

Il riconoscimento della progressione economica avviene con delibera del Consiglio dell'Ordine nel rispetto delle modalità individuate con l'accordo.

Art. 7 Formazione del personale

La Formazione dei dipendenti per il periodo di vigenza del presente contratto verrà pianificata annualmente, tramite il programma formativo approvato dal Consiglio di norma entro il mese di febbraio.

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. 8 Eccedenza /carenza oraria e monte ore individuale

Ciascun dipendente può autonomamente protrarre, per necessità imprevedute, 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. 9 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 alla 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, salva diversa ma eccezionale autorizzazione da parte del Presidente o da un suo delegato in forma scritta.

ART. 10 Orario di lavoro

In via generale, salvo eccezioni opportunamente deliberate e programmate da parte del Consiglio, si conferma quanto già previsto dai precedenti accordi (2004-2009-2014-2019) in ordine all'articolazione dell'orario di lavoro ed alla distribuzione su cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì. L'orario potrà essere modificato per esigenze dell'Ente.

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. 11 Lavoro agile

E' adottata dall'ente la modalità di lavoro agile, così come prevista dalla Legge 81 /2017, secondo articolazioni definite di volta in volta negli accordi individuali stipulati con i dipendenti e la 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. 12 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. 13 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 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 di 4,10 per i part-time a 25 ore. 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 14 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, 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 di 4,10 per i part-time a 25 ore. 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 anche per l'intera giornata lavorativa. 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. 8 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. 15 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. 16 Ferie e festività soppresse

Si conferma il conteggio delle ferie e del recupero delle festività soppresse in ore, come già definito nell'accordo del 17 aprile 2014.

Ai fini del conteggio delle ferie 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 soppresse di cui all'art. 23, comma 6 del vigente CCNL;

Il monte ore annuo totale sarà pertanto di 231 ore.

Al momento della fruizione ferie, che in ogni caso non potrà essere inferiore all'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente è computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

ART. 17 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.

Per l'Ordine degli Psicologi

Per l'Organizzazione Sindacale

Documento firmato in originale e conservato agli atti

Bologna, 2 maggio 2023

NOTA CONGIUNTA

Le parti concordano nell'applicazione integrale della trasposizione automatica prevista dalla tabella 2 allegata al CCNL in relazione al nuovo sistema di classificazione. I differenziali stipendiali fissi vengono calcolati con riferimento al nuovo sistema di classificazione.

ALLEGATO A

Distribuzione Fondo di Ente per l'anno 2023

Residuo anni precedenti	€ 7.500,00 (performance organizzativa) +
Indennità di Ente	€ 13.041,87 +
Differenziale fisso	€ 14.912,10 +
<u>Performance organizzativa</u>	<u>€ 57.000,00 =</u>
TOTALE	€ 92.453,97