

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

In data 16 ottobre 2023, presso la sede dell'Ordine dei Farmacisti di Modena, Via Vellani Marchi n. 20, si sono incontrati per la delegazione datoriale la Prof. Vandelli Maria Angela, nella qualità di presidente dell'Ordine,

La RSU Sig.ra Diena Giovanna

e le Organizzazioni Sindacali nella persona del Dott. Malagoli (CISL), per sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo d'ente (CCDIE).

ART. 1 PREMESSA

Il CCDIE rappresenta uno strumento importante ed utile per sostenere il processo di sviluppo dell'Ordine in relazione agli obiettivi di riorganizzazione del lavoro, di semplificazione e miglioramento dell'azione amministrativa, favorendo la valorizzazione delle risorse umane, l'attività di formazione, lo sviluppo professionale e adeguati riconoscimenti normativi ed economici. Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello. Il presente CCDIE viene stipulato altresì in base all'art. 8 co. 1 del vigente CCNL.

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Ai sensi dell'art. 1 del CCNL Funzioni Centrali, il CCDIE si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, compreso il personale comandato, distaccato, a tempo parziale e somministrato, in forza per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Fermo restando la durata triennale del CCDIE, le Parti si danno reciprocamente atto che i criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con **cadenza annuale** entro il mese di **dicembre** e riportati in sede di redazione della parte economica del contratto integrativo d'ente.

Le clausole del CCDIE possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta scritta di una delle parti inviata all'altra parte, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla loro interpretazione. In tal caso, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta scritta, le parti si incontrano e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa: l'interpretazione condivisa si applica sin dall'inizio della vigenza del CCDIE e per l'intera durata della sua validità.

Le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDIE qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni scritte, dovesse farne richiesta all'altra. In tal caso, si attivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi proposti dalla controparte.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del CCIDE.

Il presente CCIDE si compone di due sezioni (art. 2 co. 1 e art. 8 co. 1 CCNL Funzioni centrali): parte normativa e parte economica. **Parte normativa con validità triennale, parte economica con validità annuale.**

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

In base agli artt. 3-4-5 CCNL l'informazione ed il confronto tra le parti si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede.

Per le relazioni sindacali si applica quanto previsto dal CCNL agli artt. 3-4-5, Titolo II.

ART. 4 ORGANISMO PARITETICO

In base all'art. 6 del CCNL l'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui agli artt. 3-4-5 del CCNL in vigore (contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 del vigente CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Ordine manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione; adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; svolge analisi, indagini e studi; redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del CCNL del 12/02/2018.

L'art. 6 del CCNL prevede che l'organismo paritetico per l'innovazione realizzi una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo PRESSO LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE CON ALMENO 30 UNITÀ DI PERSONALE DESTINATARIO DEL PRESENTE CCNL, L'Ordine dei Farmacisti di Modena attualmente ha n. 2 funzionarie in carico, pertanto non è previsto l'intervento del suddetto organo.

ART. 5 ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il contratto 2019/21 prevede la trasposizione automatica del sistema di classificazione prevista dalla tab. 2 (che si allega) con effetto dal 01/11/2022 ai sensi dell'art. 18, co. 1.

Il sistema di classificazione del personale, destinatario del CCNL 2019/21, segue il seguente schema:

Aree professionali denominate “operatori”, “assistenti”, “funzionari” ed “elevate professionalità (EP)”, per il personale già inquadrato nelle qualifiche funzionali A, B, C.

AREA DEGLI OPERATORI:

Appartengono a quest’area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

AREA DEGLI ASSISTENTI:

Appartengono a quest’area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell’ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

AREA DEI FUNZIONARI:

Appartengono a quest’area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l’integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Il personale dipendente dell’Ordine dei Farmacisti di Modena presente appartenente all’ex area C, confluisce nell’area Funzionari.

INDIVIDUAZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI.

Viene quindi istituita un’unica famiglia professionale date le necessità operative dell’ente e la sua funzione di ordine provinciale.

- Professione amministrativa-contabile: il personale che rientra in questa famiglia svolge l’attività di tipo ordinario e straordinario, articolata in più livelli di tipo contabile e gestionale, di tipo giuridico , in base allo svolgimento delle funzioni dell’ente.

ART. 6 DOTAZIONE ORGANICA

Il vigente CCNL ha previsto un nuovo ordinamento professionale al fine della trasposizione del personale al suddetto Ordinamento, le parti prendono atto che l'attuale dotazione organica è la seguente:

AREA	NUMERO UNITÀ
Operatori	0

Assistenti	0
Funzionari	2 (DUE)
Elevate Professionalità	0

ART. 7 ELEMENTI RETRIBUTIVI E PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il CCNL all'art. 14 prevede:

1. 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, nell'allegata tabella 1. La medesima tabella 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 co. 1-bis del d.lgs. 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 3 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; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. 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), co. 3, lett. f), al rimprovero scritto;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), co. 6, lett. c) 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;

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 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), co. 6, lett. co. 1), correlati alle 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 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), co. 6, lett. co. 1); 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) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), co. 6, lett. co. 1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), co. 6, lett. co. 1) possono essere inoltre 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.

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 co. 2, lett. b).

Si prevede l'assegnazione dall'anno 2024 di N. 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ANNUALE per l'area FUNZIONARI per cui si avvia l'iter procedurale come previsto dalla normativa vigente.

ART. 8 PROGRESSIONE TRA LE AREE

Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore sono disciplinate dall'art. 17 del CCNL.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

ART. 9 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 15 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

ART. 10 ORARIO DI LAVORO

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL in materia di orario di lavoro e considerato che risulta prioritario il soddisfacimento delle esigenze degli iscritti, l'orario di lavoro nel limite delle 36 ore settimanali previste dal vigente CCNL sarà comunicato per iscritto direttamente al personale dipendente, ma dovrà rispettare le fasce orarie previste nella seguente tabella:

ORARIO SETTIMANALE

Lunedì dalle 08,00 alle 17,00;

Martedì dalle 08,00 alle 17,00;

Mercoledì dalle 08,00 alle 17,00;

Giovedì dalle 08,00 alle 17,00;

Venerdì dalle 08,00 alle 17,00;

Sabato RIPOSO;

Domenica RIPOSO.

L'orario di lavoro settimanale del personale sarà quindi articolato su 5 giornate.

In caso di esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni su sei giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici si pattuisce la possibilità di modificare l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro previo confronto fra ente e dipendenti.

Dopo sei ore di lavoro deve essere prevista una **pausa di almeno 30 minuti** nel corso della quale può essere consumato il pasto.

La rilevazione delle presenze viene effettuata attraverso un controllo oggettivo e automatizzato.

ART. 11 LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del bilancio dell'Amministrazione.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, la contrattazione integrativa individua le seguenti ragioni che giustificano l'elevazione, fino ad ulteriori sei mesi, tale arco temporale:

-

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue.

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.

Tale limite è elevato a n. _____ ore annue, in relazione alle seguenti esigenze:

-

PER IL TRIENNIO 2023-2025 NON VIENE DESTINATA SOMMA A TITOLO DI STRAORDINARIO

ART. 12 BANCA ORE

Con il presente contratto viene istituita la banca ore.

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare, come previsto dall'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali 2015/18 ancora in vigore, qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo individuale di **200 ore** da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore accantonate, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite entro il 31 gennaio dell'anno successivo fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.

L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

PER IL TRIENNIO 2023-2025 NON VIENE PREVISTO L'ISTITUTO DELLA BANCA ORE

ART. 13 FLESSIBILITA' ORARIA

In base al CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio, si pattuisce ai dipendenti la possibilità di utilizzare un orario flessibile di 1 ora all'entrata e di 1 ora rispetto all'uscita, nella fruizione dell'orario flessibile che può anche essere fissato per periodi determinati, sono favoriti i dipendenti con particolari situazioni familiari o personali.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità oraria in entrata e in uscita deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con l'Ordine.

ART. 14 FERIE, PERMESSI, CONGEDI, ASSENZE

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del CCNL dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

ART. 15 LAVORO A DISTANZA

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V – "Lavoro a distanza" del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

A seguito di confronto (art. 5 co. 3 lett. g) CCNL vigente) con le OO.SS. nel quale sono stati affrontati i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi, si individuano le seguenti attività compatibili con la modalità di lavoro a distanza:

-Considerando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione attualmente previsti dal CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Considerando le dichiarazioni di interesse pervenute dal personale per l'adesione alle modalità di lavoro a distanza, si può procedere alla stipula degli accordi individuali, secondo le apposite indicazioni previste dalla norma.

PER IL TRIENNIO 2023-2025 NON E' PREVISTO IL LAVORO A DISTANZA, SALVO DIVERSE DISPOSIZIONI NORMATIVE DOVUTE AD EVENTUALI EMERGENZE SANITARIE

ART. 16 WELFARE INTEGRATIVO

Con il presente contratto integrativo si disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti (art. 55 CCNL), in particolare:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia - sussidi e rimborsi - (per es. servizi di trasporto collettivi - possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico, prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, adesione a particolari forme di previdenza o assistenza dell'Ordine);
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono a carico dell'Amministrazione, sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art. 27 comma 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14 febbraio 2001 (pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio.

PER IL TRIENNIO 2023-2025 NON VIENE DESTINATA SOMMA PER IL WELFARE

ART. 17 BUONI PASTO

In base all'art. 22 CCNL, le parti concordano quanto segue:

a) il personale che effettua un orario giornaliero di **almeno sei ore** e che effettua la pausa di almeno 30 minuti ha diritto ad un buono pasto cartaceo del valore di **8 (OTTO) euro** che viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato;

b) il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio, con una **pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti**, ovvero di durata inferiore per esigenze connesse all'attività lavorativa;

c) la pausa pranzo deve essere effettuata in funzione dell'orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro.

Qualora, per eccezionali e motivate esigenze di servizio certificate, il dipendente che abbia effettuato lo straordinario e non abbia potuto effettuare la pausa pranzo potrà godere comunque del diritto al buono pasto e la mancata pausa non verrà sottratta dall'orario di servizio.

ART. 18 FORMAZIONE

L'Ordine favorirà l'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali del personale dipendente per il miglioramento dei servizi.

Ai sensi degli artt. 31 e 32 CCNL l'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi di aggiornamento e qualificazione.

Il personale dipendente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Ordine è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dello stesso Ordine.

I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro.

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

ART. 19 INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

A fronte di quanto previsto dal CCNL, al fine di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e al ruolo strategico ad esso attribuito dalla stessa Amministrazione o a motivo di correlate condizioni di lavoro, in particolare per obiettive situazioni di disagio, di rischio, di lavoro in turno e per particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, per reperibilità, si prevede la possibilità di erogare **un'indennità di responsabilità o altra indennità per sistema indennitario**.

Il sistema del conferimento dell'indennità di responsabilità, deve avvenire con atto scritto della Commissione del personale approvato annualmente con delibera del Consiglio e in sede di sottoscrizione della contrattazione integrativa "parte economica" e deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed i particolare deve tenere conto:

- del sistema relativo all'avanzamento orizzontale o verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
- dell'effettiva presenza in servizio, espressa in dodicesimi su base annua anche per frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'astensione obbligatoria per maternità è considerata presenza effettiva a tutti gli effetti;
- della partecipazione diretta a progetti finalizzati e/o particolari e maggiormente onerose attività dell'ente.

L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente delle responsabilità riconosciute al personale, verrà previsto in sede di approvazione del parte economica del contratto integrativo.

L'importo annuo lordo destinato all'indennità di responsabilità per l'anno 2023 ammonta ad € 2.000 lordi da erogare in 12 rate mensili pari a € 166,67 lordi.

ART. 20 RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del CCNL triennio 2019-2021. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

ART. 21 DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCNI, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti. Il presente CCDIE decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL. Le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo CCDIE.

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

PREMESSA

Gli Ordini ed i Collegi professionali non sono tenuti a mappare il ciclo delle gestioni delle performance né a dotarsi dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione), ciò a fronte della peculiarità dei suddetti organismi che si adeguano ai principi del D.L. 165/2001 con propri regolamenti ad eccezione del D.Lgs 150/2009, dell'art. 4 e ad eccezione dell'art. 14, nonché delle disposizioni di cui al Titolo III ed ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.

1. COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE

In base all'art. 49 CCNL viene costituito il fondo di ente per l'anno 2023 per un importo di € 18.086,32 comprensivo dell'indennità di ente attualmente pari a € 3.505,44 e del nuovo emolumento denominato differenziale stipendiale pari a € 2.739,88 .

Infatti il vigente CCNL all'art. 52, co. 3-4, prevede: *“ Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, lo stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui alla tabella H del CCNL. Con decorrenza dalla data indicata al comma 1, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 44 (Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari):*

a) la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna fascia retributiva o posizione economica, come rideterminati ai sensi del comma 1 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 3, indicati in tabella H del CCNL”.

La somma a titolo di differenziale stipendiale da decurtare dal fondo per l'anno 2023 ammonta ad € 2.739,88

.

In base all'art. 58 del nuovo CCNL gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 01/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti, tenendo conto di quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale). Pertanto l'importo della suddetta **indennità di ente** da decurtare dal Fondo ammonta a € **3.379,97** Si precisa che l'importo totale dell'indennità di ente per il 2023 è di €. 3.505,44 che non rientra nel quota del fondo da distribuire

FONDO DI ENTE ANNO 2023 DA DISTRIBUIRE € **11.841,00**

ART. 2 ATTRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In riferimento all'art. 9 Sezione Normativa del presente CCDIE, vengono attribuite le seguenti Posizioni Organizzative con decorrenza _____ del valore mensile lordo _____ per 12 mensilità che vengono finanziate dal Fondo di Ente.

Per l'anno 2023 non sono previste posizioni organizzative.

ART. 3 PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNUALI ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 7 CCDIE e ART.14 CCNL)

Ai sensi dell'art. 7 Sezione Normativa del presente CCDIE, si individuano all'interno dell'Ordine le seguenti Famiglie Professionali:

- Professione amministrativa-contabile: il personale che rientra in questa famiglia svolge l'attività di tipo ordinario e straordinario, articolata in più livelli di tipo contabile e gestionale, di tipo giuridico , in base allo svolgimento delle funzioni dell'ente.

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni economiche annuali all'interno delle aree.

ART. 4 PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE (ART. 8 CCDIE)

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni tra un'area e l'altra.

ART. 5 SISTEMA INDENNITARIO

Al personale incaricato di funzione di interazione con il Tesoriere e il Collegio dei Revisori dei conti per la stesura del bilancio e di collaborazione con il Consiglio Direttivo per la individuazione di possibili economie di bilancio, per la specifica responsabilità attribuita ed in ragione del ruolo strategico ad esso attribuito dalla stessa Amministrazione, spetta un'indennità pari ad euro **2.000,00 lorde da distribuire per un importo di €. 166,67 mensili lorde per 12 mensilità;**

6. UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nell' area dei funzionari

a) quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree (ART.7 CCDIE e ART.14 CCNL): **Per l'anno 2023 non sono previste progressione economiche all'interno delle aree;**

b) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità,

a particolari compiti: € 2.000,00 destinata alla funzionaria DIENA GIOVANNA da erogare in dodici quote mensili di €. 166,67;

c) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € _____; per l'anno 2023 non è prevista l'assegnazione di posizioni organizzative;

d) trattamento economico di professionalità (TEP) € 9.841,00 lorde

IL TEP E' DISTRIBUITO TRA LE FUNZIONARIE SULLA BASE DELL'ESPERIENZA E DELLA PROFESSIONALITA' ACQUISITA CON L'ANZIANITA' DEL LIVELLO DERIVANTE DAL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PRECEDENTE.

Per l'anno 2023 viene assegnata la quota di €. 5.841,00 lorde alla funzionaria xxxxxxxxxx (ex livello C3 con anzianità dal 16.03.2003 e di €. 4.000,00 lorde alla funzionaria xxxxxxxxxx (ex livello C1 con anzianità dal 17.11.2020)

Il TEP è erogato nel mese di dicembre 2023

e) progressione economica tra le aree (art. 8 CCDIE). **per l'anno 2023 non sono previste progressioni economiche tra un'area e un'altra.**

Allegati:

Tabella 1 Misure lorde e numero massimo Differenziali Stipendiali attribuibili

Tabella 2 Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione

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

Tabella 2
Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione

Ex comparto MINISTERI	Ex comparto AGENZIE FISCALI	Ex comparto EPNE	CNEL		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
TERZA AREA - F7					AREA FUNZIONARI
TERZA AREA - F6	TERZA AREA - F6				
TERZA AREA - F5	TERZA AREA - F5	AREA C - C5	AREA C - C5		
TERZA AREA - F4	TERZA AREA - F4	AREA C - C4	AREA C - C4		
TERZA AREA - F3	TERZA AREA - F3	AREA C - C3	AREA C - C3		
TERZA AREA - F2	TERZA AREA - F2	AREA C - C2	AREA C - C2		
TERZA AREA - F1	TERZA AREA - F1	AREA C - C1	AREA C - C1		
SECONDA AREA - F6	SECONDA AREA - F6				AREA ASSISTENTI
SECONDA AREA - F5	SECONDA AREA - F5				
SECONDA AREA - F4	SECONDA AREA - F4		AREA B - B4		
SECONDA AREA - F3	SECONDA AREA - F3	AREA B - B3	AREA B - B3		
SECONDA AREA - F2	SECONDA AREA - F2	AREA B - B2	AREA B - B2		
SECONDA AREA - F1	SECONDA AREA - F1	AREA B - B1	AREA B - B1		
PRIMA AREA - F3		AREA A - A3	AREA A - A3		AREA OPERATORI
PRIMA AREA - F2	PRIMA AREA - F2	AREA A - A2	AREA A - A2		
PRIMA AREA - F1	PRIMA AREA - F1	AREA A - A1	AREA A - A1		

Il giorno 16.10.2023, alle ore 12.00, presso la sede dell'Ordine dei Farmacisti di Modena, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta dal Presidente Pro-Tempore, Prof.ssa Maria Angela Vandelli;
- Per la parte sindacale abilitata alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti, Dr. Massimo Malagoli di CISL Modena
- Alla presenza delle RSU Aziendali.

Letto, approvato e sottoscritto

Modena, lì 16.10.2023

Ordine dei Farmacisti

Prof. Maria Angela Vandelli

CISL Modena

Dott. Massimo Malagoli

RSU

Sig.ra Giovanna Diena

(il documento con i dati personali e le firme originali è tenuto agli ati)