



# Contratto collettivo di secondo livello

## Triennio 2018-2020

### interpretazione autentica

Il giorno 14 dicembre 2020 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, in modalità telematica.

Sono presenti

- per la delegazione trattante di parte pubblica, con l'assistenza del consulente del lavoro Massimiliano Matteucci, dello studio Nexum,
  - Presidente Federico Conte
  - Consigliere Tesoriere David Pelusi
  - Direttore amministrativo [Roberta Cherubini](#)
- per la delegazione trattante di parte sindacale,
  - rappresentante FP CISL Andrea Ladogana
  - rappresentante UIL PA Paolo Liberati
  - rappresentanza sindacale unitaria Domenico Castrovillari, Caterina Mancino e Giuseppe Gioseffi

Le parti come sopra costituite intendono ridefinire il contratto di secondo livello, sottoscritto in data 21 marzo 2019, al fine di giungere ad una ridefinizione delle regole di costituzione del fondo e di distribuzione dello stesso, da applicarsi dall'esercizio finanziario 2020..

Le parti concordano nel definire in separato verbale le seguenti questioni:

- stanziamento una tantum premio accessorio 2019;
- condivisione aggiornamento Piano triennale del fabbisogno del personale

Si riporta di seguito il testo del contratto vigente, modificato e integrato (le parti oggetto di modifica sono riportate in grassetto)



\*\*\*\*\*

Il giorno 21 marzo 2019 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine degli Psicologi del Lazio di via del Conservatorio 91 in Roma, sono presenti per:

- la delegazione trattante di parte pubblica, con l'assistenza del consulente del lavoro Paolo Stern, nelle persone di
  - Presidente Nicola Piccinini
  - Tesoriere Federico Conte
  - Consigliera Segretaria Paola Biondi
  - Direttore amministrativo Claudio Zagari
- la delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone di
  - rappresentante FP CGIL Claudia De Casa
  - rappresentante FP CISL Andrea Ladogana
  - rappresentante UIL PA Paolo Liberati
  - rappresentanza sindacale unitaria Domenico Castrovillari, Caterina Mancino e Giuseppe Gioseffi

Le parti come sopra costituite intendono definire un contratto di secondo livello al fine di meglio disciplinare le materie e gli istituti previsti dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale del lavoro (di seguito denominato "CCNL") e demandati a tale livello di contrattazione.

## Articolo 1 - Premesse

1. Il presente Contratto collettivo di secondo livello (di seguito denominato "Contratto") deve intendersi integrativo rispetto alle previsioni del CCNL e si applica a tutto il personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente dell'Ordine degli Psicologi del Lazio (di seguito denominato "Ente") ricompreso nelle Aree A, B e C.
2. I contratti di lavoro dell'Ente sono esclusivamente normati dalle disposizioni di legge, dal CCNL e dal presente Contratto. Situazioni particolari che necessitano di specifica regolamentazione saranno oggetto di confronto tra le parti.
3. L'obiettivo del presente Contratto è quello di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati.
4. In tale ottica, il presente Contratto prevede una retribuzione accessoria collegata in parte al Sistema indennitario di cui all'articolo 5 e in parte al Sistema di Valutazione di cui all'Allegato 2.

## Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto ha validità triennale salvo la definizione e la revisione degli obiettivi di risultato e risorse economiche che saranno definiti annualmente e decorrerà a partire dal 1 gennaio 2018, salvo quanto previsto per i singoli istituti.
2. Alla scadenza, il presente Contratto si rinnova tacitamente, secondo le previsioni del CCNL.
3. Ciascuna delle parti può comunicare esplicita disdetta sei mesi prima della scadenza.

## Articolo 3 - Piano triennale del fabbisogno del personale

1. Le parti concordano che il Piano triennale del fabbisogno del personale, da definire in una apposita delibera del Consiglio di questo Ente, è il seguente:

Area professionale	Fabbisogno triennale	Personale in servizio al 21 marzo 2019
Dirigenza	1	1
Area C	13	11, di cui 4 in comando 1 in part-time al 50%
Area B	12	7, di cui 1 in comando 1 in part-time al 70%
Area A	0	0
<b>Totale</b>	<b>26</b>	19, di cui 5 in comando 1 in part-time al 70% 1 in part-time al 50%

2. Le funzioni dei ruoli vacanti possono essere svolte dal livello immediatamente superiore o ri-assegnate ad altro dipendente dal dirigente, dal capo area o dal capo servizio.



## Articolo 4 - Assetto organizzativo

1. L'ente è suddiviso nelle seguenti strutture e/o unità organizzative, secondo il funzionigramma di cui all'Allegato 1:
  - a. **Area:** struttura organizzativa complessa che realizza il migliore coordinamento di Servizi e Funzioni, anche aventi natura non omogenea, in relazione agli specifici ambiti di responsabilità attribuiti dalla normativa vigente e in linea con gli indirizzi strategici dell'organo politico.
  - b. **Servizio:** unità organizzativa complessa, caratterizzata dal presidio unitario di specifiche aree di responsabilità sottese ai processi organizzativi svolti dall'Ente, che sono caratteristici dell'Ente stesso o critici per il conseguimento degli obiettivi.
  - c. **Funzione:** unità organizzativa semplice avente una specifica responsabilità da perseguire.
  - d. **Segreteria:** unità organizzativa di supporto all'operatività generale di una o più unità.

## Articolo 5 - Sistema indennitario

1. Ai dipendenti cui viene conferito l'incarico di Capo Area - e dunque di assumere funzioni di direzione di una struttura organizzativa complessa caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa - viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa pari a € 2.400 annui lordi da corrispondersi per 13 mensilità, ai sensi degli articoli 16 e 17 del CCNL 01/10/2007.
2. Alla luce delle specifiche responsabilità connesse al ruolo di coordinatore di due Servizi e due Funzioni, al dipendente cui viene conferito l'incarico di Capo Area Amministrazione viene attribuito un ulteriore compenso pari a € 7.600 annui lordi da corrispondersi per 12 mensilità, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 16/02/1999.
3. Alla luce delle specifiche responsabilità connesse al ruolo di coordinatore di quattro Funzioni, al dipendente cui viene conferito l'incarico di Capo Area Comunicazione viene attribuito un ulteriore compenso pari a € 4.600 annui lordi da corrispondersi per 12 mensilità, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 16/02/1999.
4. Ai dipendenti cui viene conferito l'incarico di Responsabile di Servizio - e dunque di assumere funzioni di direzione di una unità organizzativa complessa caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa - viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa pari a € 2.400 annui lordi da corrispondersi per 13 mensilità, ai sensi degli articoli 16 e 17 del CCNL 01/10/2007.
5. Sono, inoltre, istituite due indennità ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 16/02/1999, pari a € 1.200 annui lordi ciascuna da corrispondersi per 12 mensilità per lo svolgimento delle seguenti attività:
  - a. Cura e gestione dei rapporti di convenzione tra l'Ente e soggetti terzi;
  - b. Energy management per l'ottimizzazione dei costi di gestione della struttura dell'Ente.

## Articolo 6 - Orario di lavoro

6. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali così articolate su cinque giorni settimanali:
7. lunedì: 9 ore;
8. martedì: 6 ore;
9. mercoledì: 9 ore;
10. giovedì: 6 ore;
11. venerdì: 6 ore.
12. I dipendenti sono tenuti ad iniziare il servizio in un orario compreso tra le 8:00 e le 9:30. Per l'ingresso oltre tale orario è necessario ottenere un'autorizzazione da parte del dirigente o, in sua assenza, del capo area di riferimento.
1. Trimestralmente il dirigente, rispettando il principio di rotazione e di equa distribuzione dei carichi di lavoro, individua un massimo di due (UNO) dipendenti che nei giorni di lunedì e mercoledì iniziano il servizio in un orario compreso tra le 9:30 e le 11:00. In caso di dipendenti con rapporto di lavoro part-time, il dirigente può definire un diverso intervallo di inizio servizio. L'articolazione dell'orario di lavoro non costituisce distribuzione su turni anche ai fini dei contenuti dell'articolo 16 del CCNL ed è uniformata al principio dell'orientamento al cliente ed efficientamento del servizio.
2. Nel rispetto di quanto al precedente comma, il dirigente, per particolari esigenze organizzative, sostitutive o gestionali, può variare, prioritariamente in accordo col personale, l'articolazione dell'orario di lavoro ovvero indicare uno specifico orario di inizio della prestazione giornaliera tramite disposizione di servizio.
3. Ai dipendenti che ne facciano richiesta è concesso assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro, previa autorizzazione del dirigente o, in sua assenza, del capo area di riferimento. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessuna caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.
4. L'autorizzazione non si rende necessaria qualora il periodo di assenza sia inferiore o uguale a trenta minuti finali dell'orario di servizio: in tali casi è sufficiente una mera comunicazione al dirigente o, in sua assenza, al capo area di riferimento.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante un sistema di controllo automatico delle presenze costituito da un'apparecchiatura per la rilevazione elettronica delle presenze a mezzo di badge nominali.  
L'attività prestata in giorno non lavorativo dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione di un gettone di presenza di € 50,00 cui vanno a sommarsi € 20,00 per ogni ora lavorata, inclusa la prima. Per le richieste di prestazione lavorativa superiore a 7 ore, l'Amministrazione verifica, in via prioritaria, la disponibilità di altre unità di personale a coprire le esigenze lavorative residue e, in ultima istanza, rivolge la richiesta all'unità di personale precedentemente coinvolta.
6. In conformità alle disposizioni del CCNL, le ferie maturate nell'anno solare dovranno essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo



## Articolo 7 - Pausa mensa

1. I dipendenti possono usufruire di un intervallo di pausa mensa della durata massima di un'ora e trenta minuti, da utilizzare in maniera continuata tra le ore 13:00 e le ore 14:30.
2. I dipendenti che nella giornata lavorativa effettuino un orario non inferiore alle sei ore e che usufruiscano di una pausa di almeno trenta minuti godono dell'attribuzione di un buono pasto del valore di € 12 per ogni giorno lavorativo in cui ne usufruiscono.

## Articolo 8 - Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario possono dare luogo a riposo compensativo.
2. Per una conveniente gestione del sistema controllo automatico delle presenze, si stabilisce che vengano correttamente acquisite e memorizzate prestazioni straordinarie, debitamente preventivamente autorizzate, non inferiori a trenta minuti, restando inteso che prestazioni straordinarie inferiori a trenta minuti vengono prese in considerazione dal sistema che le percepirà come flessibilità possibili a recupero.
3. Lo stanziamento per il lavoro straordinario è a carico dell'Ente.

## Articolo 9 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i dipendenti in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare in modo retribuito o come permessi compensativi è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate da utilizzarsi entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. In caso di credito ore negativo al 31 dicembre, il dipendente può recuperare le ore a debito entro il 31 gennaio dell'anno successivo.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente o in retribuzione o come riposi compensativi.

## Articolo 10 - Fondo di ente per i trattamenti accessori

1. Per l'anno 2019 il Fondo è pari a € 152.160,44, rimodulato anche ai sensi degli artt. 76 e 89 del CCNL 2016-2018, e sarà ripartito fra le seguenti voci:
  - a. Salario di garanzia, Indennità di ente e Differenza di posizione € 53.929,50
  - b. Sistema indennitario di cui all'articolo 5 € 24.200,00
  - c. Fondo incentivante la produttività € 74.030,94
2. Le disponibilità non utilizzate nell'anno relative alle voci a. e b. confluiranno nella voce c..

3. *Il Fondo per i trattamenti accessori è incrementato per ogni inserimento in servizio, sia rispetto alle voci fisse sia rispetto al premio, in proporzione al regime orario e ai mesi di servizio rispetto all'anno solare di riferimento, anche tramite comando o rientro da un periodo di aspettativa o di astensione, di una unità di personale ovvero aumento della percentuale del regime orario.*
4. *Limitatamente alle nuove unità di personale in ingresso, l'attribuzione degli obiettivi avverrà solo qualora l'inserimento in servizio avvenga entro il 1 luglio dell'anno di riferimento. Qualora, a posteriori, pur sussistendo i 6 mesi di servizio, il servizio effettivo non rispetti le condizioni prescritte ai sensi del successivo art. 11 bis e il dipendente non maturi il diritto alla valutazione, il Fondo per i trattamenti accessori non sarà incrementato della parte riferita al Fondo incentivante la produttività secondo la seguente tabella,*
5. *Il Fondo per i trattamenti accessori è decurtato per ogni cessazione dal servizio, sia rispetto alle voci fisse sia rispetto al premio, in proporzione al regime orario e ai mesi di mancato servizio rispetto all'anno solare di riferimento, anche tramite comando o inizio di un periodo di aspettativa o di astensione, di una unità di personale ovvero decremento della percentuale del regime orario secondo la seguente tabella. Questo comma sarà applicabile fino alla sottoscrizione del contratto integrativo 2021 che le parti si impegnano a stipulare entro il 30/04/2021.*

	% Rapporto di lavoro	Salario di garanzia	Indennità di Ente	Differenza di posizione ord.	Fondo incentivante la produttività	Integrazione/Decurtazione
B1	100%	€ 1.859,28	€ 1.490,52		€ 6.026,94	<b>€ 9.376,74</b>
B2	100%	€ 2.045,16	€ 1.490,52	€ 1.214,50	€ 6.026,94	<b>€ 10.734,90</b>
B3	100%	€ 2.045,16	€ 1.490,52	€ 1.230,15	€ 6.026,94	<b>€ 10.792,77</b>
C1	100%	€ 2.231,04	€ 1.765,56		€ 6.026,94	<b>€ 10.023,54</b>
C2	100%	€ 2.231,04	€ 1.765,56	€ 782,83	€ 6.026,94	<b>€ 10.806,37</b>
C3	100%	€ 2.417,04	€ 1.765,56	€ 1.260,32	€ 6.026,94	<b>€ 11.469,86</b>
C4	100%	€ 2.603,04	€ 1.765,56	€ 2.365,94	€ 6.026,94	<b>€ 12.761,48</b>
C5	100%	€ 2.603,04	€ 1.765,56	€ 1.718,43	€ 6.026,94	<b>€ 12.113,97</b>

6. Nei casi di sviluppi economici all'interno delle Aree o di progressioni tra Aree, il fondo di ente per il trattamento accessorio viene incrementato/decurtato in misura pari alla differenza dei valori riportati nella rispettiva colonna "Integrazione/decurtazione", **rispetto alle qualifiche in esame.**
7. Per quanto concerne le unità di personale con Contratto di Formazione Lavoro, il Fondo per i trattamenti accessori è automaticamente incrementato delle voci relative al Salario di garanzia, Indennità di ente e Differenza di posizione per ogni inserimento in servizio di una unità di personale ovvero aumento della percentuale del regime orario e decurtato per ogni cessazione dal servizio di una unità di personale ovvero decremento della percentuale del regime orario, in rapporto all'area funzionale e livello economico di inserimento e alla percentuale del regime orario. Qualora i CFL



fossero inseriti in percorsi valutativi connessi all'incremento della produttività dell'Ente, il Fondo sarà incrementato e conseguentemente decurtato della quota pari alla qualifica ricoperta, secondo le regole sopra descritte.

## Articolo 11 - Fondo incentivante la produttività

1. A partire dal 1 gennaio 2019 il Fondo incentivante la produttività viene erogato secondo criteri e metodi definiti nell'Allegato 2.
2. ***A partire dal 1 gennaio 2020 il Fondo incentivante la produttività viene erogato secondo criteri e metodi definiti dall'art. 10***

## Articolo 11 bis - Accesso alla valutazione

1. ***Accedono alla valutazione i soli dipendenti che abbiano garantito una prestazione lavorativa almeno pari al 50% delle ore lavorabili nell'anno solare di riferimento.***
2. ***Ai fini della valutazione, la ripartizione del premio sarà proporzionata al regime orario nonché al numero di mesi di presenza in servizio, in relazione all'anno solare di riferimento***
3. ***La ripartizione dell'accessorio avviene dividendo l'ammontare complessivo del fondo per la somma dei coefficienti relativi alla valutazione conseguita di ogni dipendente, rapportati alla percentuale del regime orario e al numero di mesi di presenza in servizio, in relazione all'anno solare di riferimento e moltiplicando il risultato per il coefficiente relativo alla valutazione conseguita dal singolo dipendente, rapportato alla percentuale del regime orario e al numero di mesi di presenza in servizio, in relazione all'anno solare di riferimento.***



## Articolo 12 - Copertura assicurativa sanitaria

1. L'Ente provvede a stipulare annualmente a favore di tutto il personale dipendente una polizza assicurativa sanitaria secondo il Piano Assistenziale Base di ASDEP.

## Articolo 13 - Sviluppi economici all'interno delle Aree

1. ***Il dipendente che abbia maturato un'anzianità di servizio, nel livello economico di appartenenza, di almeno due anni***, ha diritto a partecipare alle procedure selettive per gli sviluppi economici all'interno delle Aree.
2. La valutazione verrà effettuata secondo i seguenti criteri:
  - a. la sommatoria della valutazione ai fini dell'attribuzione del Fondo incentivante la produttività degli ultimi due anni (70%)
    - i. se la sommatoria è minore o uguale a 3,99: 0%
    - ii. se la sommatoria è compresa tra 4,00 e 5,99: 10%
    - iii. se la sommatoria è compresa tra 6,00 e 8,00: 40%
    - iv. se la sommatoria è compresa tra 8,00 e 8,99: 60%
    - v. se la sommatoria è maggiore o uguale a 9,00: 70%
  - b. i titoli di studio (10%);
    - i. dottorato: 1%
    - ii. master universitari di primo o secondo livello, corsi di alta specializzazione post-universitari, abilitazione professionale: max 1%
    - iii. laurea magistrale: 8%
    - iv. laurea triennale: 6%
    - v. diploma: 4%
  - c. anzianità di servizio (10%);
    - i. ogni anno di anzianità o frazione superiore a sei mesi: 1%
  - d. specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove l'Ente non garantisca la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato (10%).
  - e. I bandi per gli sviluppi economici all'interno delle Aree verranno emessi a seguito della contrattazione integrativa.

## Articolo 14 – Progressioni tra le Aree

- f. Preso atto delle novità legislative entrate in vigore contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto si rinvia integralmente alla disciplina prevista dalle stesse (D.lgs. n. 74 e



75 del 2017). In caso di attivazione del percorso interno le parti si incontreranno per definirne le procedure.

## Articolo 15 - Norma di rinvio

1. Qualora nel periodo di validità del presente contratto intervengano variazioni di legge e/o di contrattazione nazionale, le parti si impegnano a valutare l'impatto delle stesse sul presente contratto e ad apportare eventuali modifiche e/o integrazioni.

firmato Per l'amministrazione

Firma Rappresentante legale

Firma Direttore amministrativo

firmato Per le parti sindacali

Firma Rappresentanti associazioni sindacali

Firma Rappresentanza sindacale unitaria

Roma, 14/12/2020

firmato per l'amministrazione

Firma Rappresentante legale

Firma Consigliere Tesoriere

Firma Direttore amministrativo

firmato per le parti sindacali

Firma Rappresentanti associazioni sindacali



Firma Rappresentanza sindacale unitaria