

ORDINE DEI FARMACISTI DELLA PROVINCIA DI TREVISO

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

Il giorno 7 ottobre 2008 si sono riunite in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine dei Farmacisti della Provincia di Treviso

- la delegazione trattante di Parte Pubblica,
- la delegazione sindacale in rappresentanza dei Dipendenti del Collegio.

Premessa

Il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, ha aperto una fase completamente nuova nell'ambito delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata nel Pubblico Impiego.

In particolare, delinea chiaramente ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che per quanto riguarda gli Ordini e Collegi Professionali avviene a livello di singola struttura territoriale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa.

La contrattazione nazionale demanda alle parti (Amministrazione ed OO.SS.) la quantificazione del fondo di Ente e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo riservando alle stesse un ruolo propositivo ed un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti.

Il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 2006-2009, biennio economico 2006-2007; entrato in vigore il 01 ottobre 2007, modifica il sistema di relazioni sindacali e l'ordinamento professionale del personale dipendente. Il nuovo sistema di classificazione del personale persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.

Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto di impulso dei processi di innovazione.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

- a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
- b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali che costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

Le parti convengono sulla necessità di dar corso ad un processo di adeguamento ed aggiornamento dei servizi, che coinvolga e responsabilizzi ulteriormente il Personale



dipendente. A tal fine, verrà adeguatamente utilizzata la normativa introdotta dai CCNL EPNE 1998/2001 e CCNL EPNE 2006/2009 in tema di definizione degli inquadramenti del personale, progressioni fra le aree e individuazioni di posizioni di particolare rilevanza. Tutto ciò premesso, le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Durata, decorrenza, applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009, per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2008, per la parte economica.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

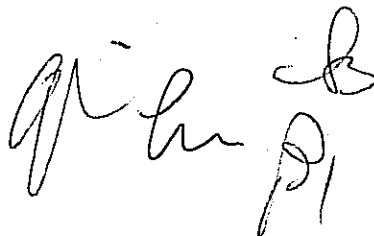
Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data formale disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 2

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Aree e profili professionali

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.
4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base, descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.
5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi degli enti.

Handwritten signature and initials, possibly 'P. L. B.' and 'P. I.', in black ink.

6. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

La declaratoria delle Aree, contenuta nell'allegato A del CCNL 2006-2009, è riprodotta nell'**allegato 1** del presente accordo. Nell'**allegato 2** sono riprodotti gli artt. 11) 13) 14) e 15), che definiscono i criteri generali per le progressioni entro il sistema di classificazione. Tali criteri sono precisati ulteriormente al seguente articolo 3. Gli allegati costituiscono parte integrante del presente accordo.

Art. 3

CRITERI E MODALITÀ PER I PASSAGGI ALL'INTERNO E FRA LE AREE

Si prende atto che attualmente l'inquadramento ordinamentale è il seguente:

Area	Livello economico / unità in forza				
A	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B	B1 / 0	B2 / 1	B3 / 0		
C	C1 / 0	C2 / 1	C3 / 0	C4 / 0	C5 / 0

Le parti si danno atto che la nuova dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Si riafferma il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza, come già sperimentato dall'entrata in vigore del precedente ordinamento professionale.

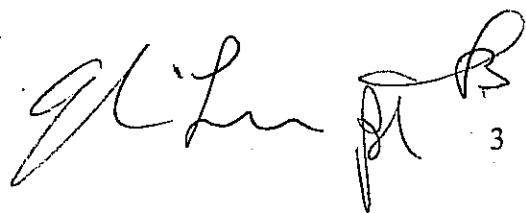
Il raggiungimento di standard di professionalità conseguito attraverso gli strumenti formativi, esterni ed interni, attivati dall'Amministrazione, sarà considerato titolo valido a tutti gli effetti per l'attribuzione della posizione economica successiva a quella in godimento.

Le parti concordano di finanziare con il Fondo di Ente il percorso economico di accrescimento professionale interno alle aree per i dipendenti in area B e in area C, con il conferimento dei passaggi B2/B3 e C2/C3 con decorrenza dal 1.1.2008 e, per effetto della clausola transattiva specificata più oltre, l'ulteriore passaggio B3/C1 dal 1.2.2009.

I successivi passaggi seguiranno le modalità indicate nell'allegato 3.

Pertanto alla data del 01.01.2008 la dotazione organica risulterà la seguente:

Area	Livello economico / unità in forza				
A	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B	B1 / 0	B2 / 0	B3 / 1		
C	C1 / 0	C2 / 0	C3 / 1	C4 / 0	C5 / 0



3

e alla data del 1.02.2009

Area	Livello economico / unità in forza				
A	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B	B1 / 0	B2 / 0	B3 / 0		
C	C1 / 1	C2 / 0	C3 / 1	C4 / 0	C5 / 0

Art. 4
Incarichi di elevata professionalità
(art. 18 CCNL 2006-2009)

Alla luce della istituzione dei nuovi modelli organizzativi e al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati si conviene di istituire all'interno della dotazione organica una posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente all'interno dell'area C.

Tale posizione è finalizzata alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse.

Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 1, l'Amministrazione conviene di conferire incarico biennale, rinnovabile tacitamente, ai sensi degli art. 18-19 e 20 del CCNL 2006-2009, alla dipendente che attualmente riveste la qualifica di C3

L'incarico di cui al presente comma non è cumulabile con quelli di cui all'art. 17 del CCNL 2006-2009.

L'incarico di cui ai commi 1 e 2 riguarda le funzioni di direzione e gestione di struttura organizzativa complessa, caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

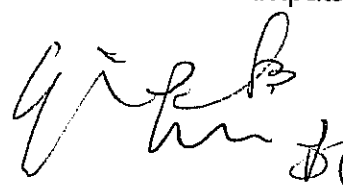
In attesa che vengano definita con successiva contrattazione nazionale le modalità di finanziamento dell'istituto, tale incarico verrà retribuito con un importo di € 2.400 annui, come già in atto dal 1.1.2005, ed erogato mensilmente.

Art. 5
BUONI PASTO

In ottemperanza al disposto 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro ad integrazione del CCNL per il personale degli enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999, visto quanto previsto dall'accordo OO.SS. - Aran del 24 aprile 1997, le parti concordano la fruizione del servizio mensa tramite l'erogazione di buoni pasto del valore di € 5,29.

Il buono pasto viene attribuito al dipendente per la singola giornata lavorativa nella quale lo stesso effettui un orario superiore alle 6 ore con una pausa di almeno 30 minuti.

La consegna dei buoni pasto ai dipendenti avverrà mensilmente in via anticipata.



Art. 6
Integrazione alla disciplina sulla copertura assicurativa

Visto l'art. 23 del CCNL del 14 febbraio 2001, in relazione alla stipula della copertura assicurativa del personale del Comparto EPNE e l'articolo 31 del CCNL 2006-2009, si concorda di aderire alla polizza che risulterà vincitrice nella gara nazionale che verrà espletata dagli EPNE a carattere nazionale INPS INPDAP e INAIL in sostituzione di quella attualmente vigente e con le decorrenze in essa previste.

Art. 7

Orario di servizio e di lavoro, ferie

L'orario di lavoro del personale si articola dalle ore 8.30 alle 16.30 del lunedì al giovedì e dalle 8.30 alle 14.30 il venerdì, con pausa per il pranzo di 30 minuti. L'orario di apertura al pubblico va dalle 10.30 alle 16.00 dal lunedì al giovedì e dalle 10.30 alle 14.00 di venerdì.

L'orario individuale di lavoro si articola all'interno dell'orario di servizio, secondo il criterio della flessibilità, in modo da garantire il servizio di apertura al pubblico e la fruizione della pausa pranzo a rotazione.

Oltre il normale orario settimanale, il personale può effettuare lavoro straordinario, alle condizioni contrattuali previste, entro il limite di 60 ore annue pro-capite. Il personale può optare, in alternativa al pagamento dello straordinario, alla fruizione di riposi compensativi, come previsto all'art. 17 delle "code contrattuali".

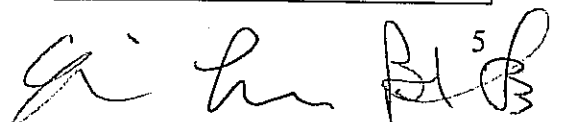
Le ferie contrattualmente previste vengono fruite di norma nell'anno di riferimento; possono essere parzialmente differite, comunque non oltre il 30 giugno successivo.

Art. 8

Ricostituzione del FONDO di ENTE

Il Fondo di Ente è rimasto privo di aggiornamenti dal 2004 a oggi. Al fine di riallinearlo alle successive norme contrattuali, il Fondo medesimo è ricostituito dall'anno 2005 secondo la seguente tabella

ANNO 2005	
Compenso per 250 ore di lavoro straordinario pro-capite, aggiornato al 1.1.2005	€ 6.190,73
Incrementi storicizzati (*):	
ex art. 35 ccnl 1994/95 ed ex art. 31 ccnl 1998/99	2.771,00
2,43% monte salari anno 1999 (art. 4 ccnl 2000/2001)	1.286,34
€ 15,90 x 13 mensilità pro-capite (art. 25-26 ccnl 2002/2003)	413,40
Finanziamento Indennità di Ente (art. 4 ccnl 2004/2005)	132,00
TOTALE	€ 10.793,47



ANNO 2006	
Compenso per 250 ore di lavoro straordinario pro-capite, aggiornato al 1.1.2006	€ 6.229,30
Incrementi storicizzati (*), a riporto	4.470,74
Finanziamento Indennità di Ente: (art. 4 ccnl 2004/2005)	140,40
(artt. 5 e 6 ccnl 2004/2005)	440,22
	128,44
TOTALE	€ 11.409,10

ANNO 2007	
Compenso per 250 ore di lavoro straordinario pro-capite, aggiornato al 1.1.2007	€ 6.368,70
Incrementi storicizzati (*), a riporto	4.470,74
Finanziamento Indennità di Ente (a riporto)	709,06
TOTALE	€ 11.548,50

ANNO 2008	
Compenso per 250 ore di lavoro straordinario pro-capite, aggiornato al 1.1.2008	€ 6.577,50
Incrementi storicizzati (con finanziamento Ind. Ente), a riporto	5.179,80
0,50% del monte salari 2005: € 48.251,83 x 0,50% (art. 36 ccnl 2006/2007)	241,26
TOTALE	€ 11.998,56

ART. 9 UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo di Ente relativo all'anno 2008 è utilizzato per finanziare:

- L'Indennità di Ente nella misura prevista dal ccnl vigente
- L'incarico di responsabilità indicato all'art. 4) per € 2.400,00 annue
- Il lavoro straordinario effettivamente prestato
- Gli sviluppi economici all'interno delle aree, definiti all'art. 3)
- La produttività, ex art. 25, per la quota residuale del Fondo

Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti, verificato congiuntamente entro il mese di novembre (la omessa verifica si intende con esito positivo). E' erogato in rapporto all'orario di lavoro e alle effettive presenze, in due soluzioni, il 50% del previsto con lo stipendio di giugno e il

G. Linares 6

saldo effettivo con quello di dicembre, salvo conguaglio a gennaio successivo. La quota giornaliera viene determinata dividendo la quota residuale per 243 (giornate lavorative annue). Per il 2008 l'erogazione del fondo è correlata anche all'esito positivo dell'indagine condotta dall'Ordine sulla customer satisfaction.

Il disimpegno personale del singolo dipendente, sanzionato da provvedimento disciplinare, potrà comportare la riduzione motivata dal compenso, previo confronto con la rappresentanza sindacale.

Relativamente al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle aree, al venir meno della situazione, per dimissioni, passaggio di area o altro, il relativo finanziamento ritorna in disponibilità del Fondo.

Per il 2009 le Parti convengono di mantenere inalterati i criteri di attribuzione del Fondo, fatta salva la determinazione dell'ammontare dello stesso in ordine a rinnovi contrattuali.

CLAUSOLA TRANSATTIVA

Relativamente al triennio 2005-2007 la differenza tra quanto spettante e quanto effettivamente corrisposto ammonta a €. 11.919,91. In merito le Parti concordano in via transattiva il saldo in complessivi € 8.000,00 (ottomila) da ripartire icon i criteri del salario di produttività (art. 9) e il conferimento del passaggio alla posizione C1 della dipendente già in posizione B3, con decorrenza 1.2.2009 ed onere a carico dell'Ordine.

Per quanto sopra le Parti rinunciano ad ogni ulteriore rivendicazione economica relativa al triennio 2005/2007 in questione.

- DISPOSIZIONE FINALE -

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa esplicito rinvio ai CCNL di Comparto.

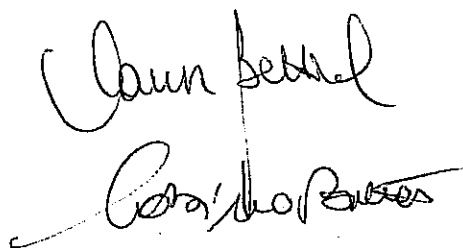
Eventuali dubbi interpretativi dell'accordo saranno oggetto di interpretazione congiunta delle Parti, così come l'esigenza di successive modifiche o integrazioni.

Letto, firmato e sottoscritto.

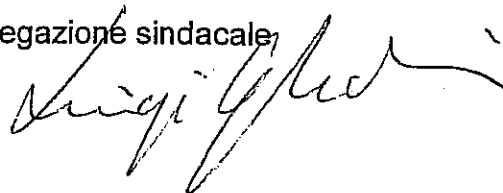
La delegazione dell'Ordine



Il Personale



La delegazione sindacale



sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 14

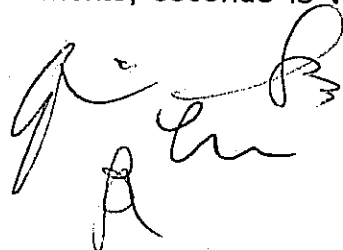
Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;
 - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.
2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.
3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.
4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.
5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4 (Codice disciplinare), del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 15

Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.



2. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione.
3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152/1997.

ALLEGATO 3

Per la attuazione di ulteriori passaggi di qualifica, successivi al presente accordo, l'Ordine provvederà ad emanare appositi bandi di selezione interna.

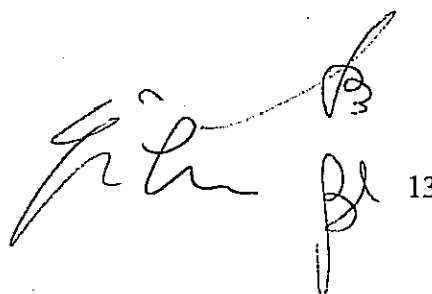
Il bando di selezione dovrà contenere una valutazione dei titoli posseduti dagli aspiranti, tramite attribuzione di punteggi utili alla formazione di una graduatoria che tenga conto:

- Dell'accrescimento professionale conseguente al percorso formativo attuato nel 2007: fino ad un massimo di 60 punti;
- Della valutazione del curriculum professionale realizzato conseguente ad ulteriori percorsi formativi predisposti dal Collegio o a nuove funzioni attribuite: fino a 60 punti;
- Del titolo di studio posseduto: attestato di qualifica professionale, 3 punti (limitatamente ai percorsi interni all'area B); diploma di scuola media superiore o equipollente, 6 punti; diploma di laurea breve, 8 punti; diploma di laurea, 10 punti. I punteggi non sono tra loro cumulabili.
- Dell'anzianità complessiva di servizio: 1 punto per semestre o frazione, sino a un massimo di 30 punti.

La valutazione sarà effettuata da un apposito "nucleo per la valutazione dell'accrescimento professionale", costituito dal Presidente del Collegio, dal Consigliere Segretario e da un Componente esterno nominato dal Consiglio Direttivo.

Si procederà all'attribuzione dei livelli economici conseguiti sulla scorta dei posti disponibili, identificati nel bando stesso.

I possibili passaggi interni da un'area alla posizione iniziale dell'area superiore avverranno con riferimento ad un'adeguata ponderazione di parametri relativi all'anzianità, alla professionalità, all'apposito parere espresso dal nucleo di valutazione. Per quanto attiene i titoli di studio, per il Personale già in servizio si applicheranno le norme di abbattimento, con espresso rimando all'anzianità nell'area economica di appartenenza quale alternativa al possesso del titolo di studio prescritto per l'area di immissione.



13

