

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

L'anno 2022, il giorno diciassette del mese di Maggio alle ore 10,30, in prosecuzione della seduta tenutasi in data 5 aprile 2022 presso la sede dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Palermo Via Rosario da Partanna 22 9146 Palermo, si sono riuniti in sessione di Contrattazione decentrata di secondo livello:

- la delegazione trattante di parte pubblica, nella persona del Vice Presidente del Consiglio dell'Ordine, Dott. Giovanni Merlino, in qualità di rappresentante legale pro tempore.
il Direttore Omceo Dott.ssa Teresa Vaiarelli;
il Dirigente dell'Area Presidenza, Dott. Filippo Di Piazza
- e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatari del CCNL funzioni centrali, in rappresentanza dei Dipendenti dell'Ordine, con la presenza dei seguenti rappresentanti:

CISL FP	Lorenzo Geraci
FP CGIL	ASSENTE SEDENS COY UDATA DEBOLAMENTE
CONFINTESA FP	Gianluca Pugliese
UIL PA	Alfonso Farruggia
FED, CONFAL UNSA	Anna Scialabba
FLP	Elena Ciulla

Premessa

Il presente contratto è stato oggetto di approvazione da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente nell'anno 2021, essendo intervenuta in data 9 maggio l'approvazione del CCNL 2019/2021, il contratto regola esclusivamente la parte economica per l'anno in corso e l'Ente si impegna a definire in tempi brevi la parte normativa ai sensi del nuovo contratto.

Art. 1

Buoni Pasto

Art. 86 CCNL 2016-2018

L'Ente attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi del servizio mensa del valore nominale pari a € 7,00 (sette/00).

Le condizioni di attribuzione del buono pasto sono quelle disciplinate all'art. 1 dell'Accordo del 24 aprile 1997 per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto Enti pubblici non economici in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 che si riporta di seguito:

“Art. 1

I requisiti previsti dall' art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509 per l'attribuzione al personale del buono pasto o di altro analogo servizio s'intendono realizzati, nell'ipotesi di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, quando il singolo dipendente, sulla base delle disposizioni in vigore in materia di orario nonché della flessibilità e dei turni disposti dal dirigente responsabile, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro

ricomprensive sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa". Detta pausa, all'interno della quale il servizio deve essere fruito, di norma non può avere durata inferiore a 30 minuti. Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate di volta in volta dal dirigente responsabile."

Si precisa che, in ossequio alla disposizione richiamata, i buoni pasto sono riconosciuti al lavoratore la cui prestazione di lavoro giornaliera resa sia almeno di 6 ore e 15 minuti nell'arco della giornata.

Art. 2

Fondo Risorse Decentrate

La costituzione del Fondo di ente per il trattamento accessorio rappresenta un adempimento obbligatorio e necessario per i singoli enti (Art.31 e 32 del CCNL 16/2/1999 –art.4 CCNL 14/3/2001 –art.25 CCNL 9/19/2003).

Con il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali 2016–2018 il Fondo trattamento accessorio prende il nome di “FONDO RISORSE DECENTRATE” art. 76 del CCNL 2016-2018.

Dall'anno 2018 nel suddetto Fondo confluiscono in un unico importo consolidato tutte le risorse destinate alla retribuzione parte stabile e quelle destinate alla retribuzione parte variabile aventi carattere di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2018.

RETRIBUZIONE PARTE STABILE

- 1) la retribuzione destinata alle progressioni economiche all'interno delle Aree,
- 3) le posizioni organizzative,
- 5) eventuali indennità fisse e continuative derivanti da contrattazione decentrata.

RETRIBUZIONE PARTE VARIABILE

- 1) eventuali indennità temporanee che non hanno natura fissa e ricorrente (turni, disagio, cassa ecc.)
- 2) premio di risultato

Il Fondo unico viene pertanto consolidato per l'anno 2018 in un importo pari ad euro 52.762,47. Tale importo viene incrementato dell'0,49% del monte salari dell'anno 2015 a decorrere dal 01/01/2018 come stabilito dall'art. 89 comma 5 del CCNL 2016-2018 pari ad un importo annuale di euro 1.878,18.

capitolo	denominazione	stanziamento
	Fondo per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle aree A-B-C (ex art. 31 c.c.n.l) voci consolidate ex art.76 comma 2, CCNL 2016-2018	52.762,47
	Art. 89 comma 5 CCNL 2016/2018 incrementato del 0,49% a decorrere dal 01/01/2018 del monte salari dell'anno 2015 (383.302,45)	9.390,90
	Totale risorse fisse	62.153,37

Per l'anno 2022 il fondo viene incrementato dell'importo pari ad euro 27.200,00 per incrementare il fondo destinato alla remunerazione della produttività.

Il Fondo risorse decentrate del personale ricompreso nelle aree A, B e C è quantificato per l'anno 2022 in €89.353,37, capitolo 01.05.003 del bilancio di previsione 2022, già deliberato dal Consiglio Direttivo approvato in sede di Assemblea Ordinaria.

Art. 3
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
Ripartizione del fondo risorse decentrate

- 1) Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Ente ai sensi del CCNL 2016-2018 è quantificato per l'anno 2022 in 56.136,44 al netto delle risorse già destinate agli incarichi di elevata professionalità, quantificate in 33.216,93 (art. 77 c.1 CCNL).

Le parti convengono che il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

a) Indennità di reperibilità	3.600,00
b) performance organizzativa	21.817,26
c) performance individuale	20.719,18
d) g) progetto obiettivo (art. 6 del presente accordo -specialista delle comunicazione)	10.000,00

Art. 4
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale

I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono erogati ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato, tenuto conto dei mesi di effettiva presenza al lavoro.

Per i dipendenti in regime di part-time il premio sarà riproporzionato sulla base delle ore di contratto.

Gli obiettivi generali di Ente sono:

- ✓ prosecuzione della digitalizzazione dei processi amministrativi al fine di garantire i servizi di segreteria on line per favorire gli iscritti in termini di flessibilità, fruibilità ed efficienza;
- ✓ prosecuzione della mappatura delle procedure amministrative adottate dalla segreteria dell'ordine per rispondere alle molteplici attività amministrative e alle valutazioni di impatto nei vari ambiti (privacy, anticorruzione, sicurezza, ect);
- ✓ mantenimento come obiettivo generale per tutto il personale di un costante aggiornamento professionale e di studio sulle principali tematiche generali (digitalizzazione, sicurezza del lavoro, GDPR, trasparenza amministrativa) con un piano della formazione personalizzato e progetti di formazione per tutto il personale.

- 1) L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata ad obiettivi, rappresentativi della complessiva efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'Ente:



1) Segreteria di Presidenza e Comunicazione

- Fornire efficiente, efficace e tempestivo supporto al Presidente nell'espletamento dell'attività istituzionale;
- Disbrigo corrispondenza personale/istituzionale e aggiornamento quotidiano agenda istituzionale;
- Rassegna stampa;
- Attività di comunicazione Ente;
- Gestione emergenza covid-19;
- Predisposizione piano formativo annuale.

indicatori di attività

Articoli e comunicati su sito istituzionale;
Rassegna stampa medici;
Elaborazione piano formativo annuale.

2) Attività Istituzionale

- Garantire adeguati standard qualitativi e quantitativi per le attività degli organi collegiali;
- Gestione emergenza covid-19

Indicatori di attività

Tempo di predisposizione degli atti deliberativi di Consiglio: entro il Consiglio successivo;

Tempo rilascio certificati immediato;

Variazioni albo (giorni impiegati da delibera dell'Ordine a comunicazione all'iscritto della disponibilità del certificato) massimo 45 giorni.

3) Ufficio contabilità e personale

- Registrazioni contabili entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento documento;
- Pagamenti pronti a 30 giorni dal ricevimento fattura;
- Gestione puntuale della contabilità dell'Ente con predisposizione entro il 20 del mese successivo al trimestre di situazione contabile finanziaria ed economica;
- Rispetto dei termini per la comunicazione al consulente del lavoro dei dati per buste paga entro il 15 di ogni mese.

4) sicurezza del lavoro e manutenzioni

- Formazione periodica obbligatoria.

Il compenso per la performance così previsto dal CCNL sarà distribuito al personale appartenente alle aree A e B e C secondo le seguenti modalità:

Il compenso per la performance della produttività collettiva pari ad € 10.00,00 sarà distribuito secondo i seguenti parametri che tengono conto della qualifica e conseguente livello di professionalità e complessità individuale

Area professionale	Parametro
C	1,75
B	1,40
A	1,10

- 2) I compensi per la performance individuale, correlati a determinati fattori quali la valutazione della prestazione individuale, l'area di appartenenza, l'assiduità il contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi, nel rispetto dei principi individuati dal sistema di misurazione e valutazione del personale, sono erogati contestualmente alla valutazione degli indicatori di seguito elencati:

1. Crescita professionale

2. Flessibilità

3. Spirito d'iniziativa, autonomia

4. Orientamento agli iscritti

5. Lavoro di gruppo e cooperazione

6. Pianificazione/organizzazione attività

7. Utilizzo degli strumenti operativi

8. Orientamento al risultato

Area professionale	Parametro
C	1,75
B	1,40
A	1,10

Il fondo per gli obiettivi individuali delle risorse è attribuito in base al grado di raggiungimento dei risultati secondo gli obiettivi assegnati individualmente ai vari dipendenti ed alle valutazioni risultanti dalla scheda di valutazione individuale (allegato 2)

(90-100)	=100%	In caso di apporto altamente innovativo
(80-89)	= 90%	Nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi
(60-79)	= 80%	Nel caso di una prestazione lavorativa che ha determinato un raggiungimento degli obiettivi con qualche criticità.
(50- 59)	= 50%	Nel caso di una prestazione lavorativa non in linea con gli obiettivi
(40-49)	= 25%	Nel caso di una prestazione lavorativa negativa con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro
<40	= 0%	In caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o comportamenti che abbiano arrecato un grave danno all'andamento delle attività produttive o al regolare svolgimento dell'attività di servizio.

Le parti convengono che la corresponsione del fondo di produttività sia collettivo che individuale, avverrà previa verifica del raggiungimento degli obiettivi, con le seguenti modalità:

50% in acconto entro giugno

50% a saldo entro febbraio dell'anno successivo.

Eventuali somme non erogate rimarranno nella consistenza del fondo ad integrazione per l'anno successivo.

Art. 5
Formazione e aggiornamento del personale

La formazione e l'aggiornamento professionale del personale riveste natura obbligatoria o facoltativa.

Sono considerate attività di formazione e di aggiornamento obbligatorie tutte quelle promosse nell'ambito del programma delle iniziative di formazione dell'Ordine, della Fnomceo e dell'Enpam e tutte quelle che siano ritenute indispensabili e rilevanti per adeguare le competenze del personale alle esigenze dell'organizzazione del lavoro, individuate dalla Direzione.

Le attività di cui sopra sono svolte durante l'orario di servizio, le spese connesse sono a totale carico dell'Amministrazione.

Sono considerate attività di formazione e aggiornamento facoltative quelle selezionate autonomamente dal personale interessato tra le iniziative dell'Amministrazione o da Enti esterni.

Sono svolte fuori dall'orario di lavoro o in orario di lavoro se autorizzate dall'amministrazione per i casi di stretta pertinenza con ruolo ricoperto e la necessità di acquisizione di nuove competenze. L'eventuale concorso delle spese da parte dell'amministrazione è strettamente subordinato all'effettiva connessione con l'attività di servizio.

Art. 6
Risorse economiche e lavoro straordinario

Il fondo per il pagamento del lavoro straordinario è fissato in € 14.018,00

Le parti nella condivisione del principio di economicità e dei vincoli risultanti dal CCNL secondo i quali la Contrattazione integrativa non può comportare oneri non previsti rispetto alle risorse finanziarie disponibili, stabiliscono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non prevedibili e/o programmabili e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario da parte dei dipendenti devono essere autorizzate dal legale rappresentante dell'Ente o dal Direttore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Su richiesta del dipendente o su disposizione del Direttore le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono essere utilizzate a titolo di riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio preferibilmente entro quattro mesi dalla data della loro effettuazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario svolte dai dipendenti e non autorizzate nei termini suindicati non danno diritto ad alcun compenso.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue, solo in casi di particolari esigenze funzionali e prioritarie il dipendente può superare il limite massimo previa autorizzazione del legale rappresentante dell'Ordine o del Direttore, fatto salvo quanto previsto dall'art.6 del presente contratto.

DISPOSIZIONE FINALE

Il controllo della compatibilità dei costi del presente contratto viene svolto dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Le parti concordano che l'effetto economico del presente accordo è stabilito a far data dal 1° gennaio 2022 ed è valido per l'anno in corso.

Letto, confermato e sottoscritto in PALENTO, il 17/05/2022

Per la delegazione Ordine Il Presidente	Per la delegazione sindacale
--	------------------------------

VILPA *Alfonso Pizzig*
Anna Teresa

FLP TC. *Elia Cull*
CONF.SAL VNSA *Antonio*
CONF.NTE St *St*

St