

PRIMO VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2020

L'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della Provincia di Siena, nelle persone del Presidente Dott. Roberto Monaco, con le organizzazioni sindacali FP CGIL Siena rappresentate da Sig. Thomas Borromeo e SIDOP CONFINTESA FP rappresentate dalla Dott.ssa Claudia Mazzini delegata dal Dott. Giovanni Campo, in rappresentanza delle dipendenti dell'Ordine, si riuniscono il giorno 20 luglio 2020 alle ore 15.30;

PREMESSO

che lo scopo del presente accordo è quello di promuovere una più efficace razionalizzazione del lavoro dei dipendenti e di favorire l'armonizzazione e la realizzazione di progetti strumentali e/o risultato, per migliorare i servizi offerti agli iscritti, agli enti o privati che si rivolgono all'Ordine;
Al fine di fronteggiare particolari esigenze in considerazione della particolarità e specificità dell'Ordine nella propria realtà organizzativa a fronte di tutte le attività, delle politiche organizzative e gestionali;

che la difficile situazione lavorativa e organizzativa derivata dalla pandemia Covid-19 ha comportato, di fatto, un considerevole ritardo nella contrattazione decentrata, tanto da rendere certamente necessario un ulteriore e definitivo incontro per meglio discutere, e integrare, quanto stabilito al punto 7) del presente verbale (con particolare riferimento agli obiettivi per area anno 2020 e relativi importi);

che viene comunque stabilito di corrispondere intanto alle dipendenti, entro il corrente mese di luglio, l'acconto di cui all'ultimo comma del punto 7);

CONCORDANO QUANTO SOPRA RIPORTATO:

1) SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il presente accordo riconosce nel sistema delle relazioni sindacali in vigore uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione dell'Ordine.

Nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità gestionali, il sistema è incentrato sul rafforzamento del confronto, che deve portare alla realizzazione della massima trasparenza ed efficacia dei rapporti, su tutte le tematiche di comune interesse, nella convinzione che tale metodologia sia la più idonea a risolvere eventuali problemi e garantire il miglioramento della qualità dei servizi, ad un ruolo sempre più partecipativo e coinvolgente delle OO.SS. al governo di processi di innovazione e organizzazione del lavoro.

In continuità con gli indirizzi del CCNL 2016-2018 le modalità del sistema di relazioni sindacali fanno riferimento agli articoli di detto contratto.

2) IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il sistema di classificazione del personale dell'Ordine, destinatario del CCNL 1998-2001, del CCNL 2002-2005, del CCNL 2006-2009 e del CCNL 2016-2018 segue il seguente schema

AREE Professionale A,B,C

AREA A: livelli economici A1, A2, A3

AREA B: livello economico B1, B2, B3

AREA C: livello economico C1, C2, C3, C4, C5

em

Di conseguenza trovano collocazione:

AREA A

Supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi

AREA B

Svolgimento di processi produttivi e integrazione nei sistemi di erogazione dei servizi.

AREA C

Svolgimento di processi produttivi ed integrazione nei sistemi di erogazione dei servizi con il presidio di importanti e diversi processi (ad esempio funzioni specialistiche tecniche, informatiche ecc.)

3) IL SISTEMA DEI PASSAGGI

In applicazione dell'Art. 12 del CCNL 2016-2018 sono possibili passaggi interni nel sistema di classificazione:

- tra le aree
- all'interno delle aree.

Le disponibilità dei posti sono determinati nei limiti della dotazione organica prevista dalla pianta organica in vigore dal 16/04/2018 approvata con delibera del Consiglio Direttivo n. 15 del 16/04/2018.

Al 01/01/2019 il personale in servizio risulta così composto:

AREA/DOTAZIONE ORGANICA	LIVELLO ECONOMICO/UNITA' IN FORZA
A	A2/ 1 unità
B	B2/ 1 unità
C	C3/ 1 unità

Le modalità di passaggio tra le aree e le modalità di passaggio all'interno delle aree si realizzano nel rispetto del CCNL.

4) PASSAGGI TRA LE AREE E INTERNI ALLE AREE

Ogni anno verranno indette le procedure di selezione per gli eventuali passaggi interni in base alle disponibilità della dotazione organica.

Passaggi interni alle aree art. 12 CCNL 2016-2018:

I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 01 gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori. I passaggi ai livelli economici successivi avvengono prendendo in considerazione livelli di esperienza maturati e competenze professionali acquisite, titoli culturali e professionali posseduti, specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale, con valutazione finale.

Passaggi tra le aree :

i passaggi 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.

5) ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

Orario di servizio

è distribuito su 5 giorni settimanali:
martedì, mercoledì e venerdì dalle 8,00 alle 14,00
lunedì e giovedì dalle 8,00 alle 14,00 e dalle 14,30 alle 17,30

Orario di lavoro

è fissato in 36 ore settimanali ed articolato nel seguente modo:
8,00 - 14,00: martedì, mercoledì e venerdì
8,00 - 17,30: lunedì e giovedì, con una pausa pranzo di 30 minuti

L'ingresso può essere anticipato di 30 minuti o posticipato di 90 minuti rispetto al previsto orario, da fruire parzialmente o interamente.

La fascia di presenza obbligatoria è la seguente:

11,00 - 13,30 lunedì, martedì, mercoledì, venerdì
15,00 - 17,30 lunedì, giovedì

Salvo permessi retribuiti, per i quali si rimanda alla voce permessi.

La pausa pranzo prevista nelle giornate di lunedì e giovedì è fissata in un intervallo di tempo di 30 minuti, tra le 14,00 e le 14,30

I recuperi di permessi e flessibilità devono essere effettuati entro la fine del secondo mese successivo.

6) STRAORDINARIO

Premesso che lo straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, il Presidente o il Consigliere Segretario, esclusivamente per esigenze straordinarie, eccezionali e non programmabili, può consentirne l'effettuazione, individuando, con il personale dipendente o su loro richiesta, i settori di lavoro.

Il tetto massimo di ore è determinato in n. 200 ore annue per dipendente.

7) PRODUTTIVITA'

Considerato che sotto il profilo sia organizzativo che di funzionalità, viene accurata la piena e completa suddivisione dei compiti e delle fasi di lavoro tra i dipendenti;
preso atto che l'Ordine è dotato di buoni supporti tecnici e di altre attrezzature di ottima levatura tecnica, è costituito il Fondo di Ente per i Trattamenti Accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C così come originariamente previsto dal DPR 267/87 e dal successivo DPR 43/90, nonché secondo quanto ribadito ed integrato dai successivi CCNL, e più precisamente dall'Art. 31, 32 del CCNL del 16/02/1999 e dell'ART.4 del CCNL del 14/03/01 e successive modifiche.

Il fondo è composto da due parti:

- a) una parte fissa, finalizzata all'incentivazione collettiva per il raggiungimento di una migliore efficacia amministrativa da erogare comunque a favore del personale in maniera certa, prescindendo da ogni valutazione soggettiva sulla qualità del lavoro prestato, mantenendo i modi, i tempi e i criteri di ripartizione finora adottati: cioè in base ai parametri di livello e delle presenze orarie effettive.
- b) Una parte variabile destinata ad incentivare la realizzazione di progetti strumentali o di risultato, la qualità del servizio prestato dalle dipendenti in rapporto alle esigenze

em

R

h

dell'Ordine, la valorizzazione delle iniziative delle dipendenti nonché la loro capacità di adattamento al contesto operativo, alla complessità e dinamicità, alle fasi di lavoro, alla loro capacità organizzativa del tempo di lavoro in relazione anche ai rapporti con l'utenza. Allo scopo armonizzazione le risorse umane e tecniche all'interno dell'ordine, al fine di migliorare i servizi, come detto in premessa, vengono prefissati gli obiettivi che si intendono raggiungere nel corso del corrente anno.

Obiettivi per area anno 2020 (fermo restando quando specificato in premessa)

la suddivisione delle indennità risulta essere la seguente:

AREA A: Annamaria Pezzimenti

Compenso Unico di Professionalità per lo svolgimento di particolare attività per l'ente
€ 2250,00

AREA B: Silvia Tulliani

Indennità di cassa
€ 1000,00

AREA C: Claudia Mazzini

Gestione pratiche Enpam
€ 1000,00

A fine anno, una commissione composta dal Presidente dell'Ordine, dal Consigliere Segretario e congiuntamente con le O.S. valuteranno la misura degli obiettivi raggiunti e stabiliranno la misura di incentivazione variabile da erogare in un'unica soluzione nello stipendio di gennaio dell'anno successivo.

Per il fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree A, B e C vengono erogati i seguenti importi:

- A) Incentivazioni collettività collettiva fissa, calcolata sulla base delle disposizioni di legge	€.	14.371,98
- B) Indennità art. 17 CCNL (così suddivisi: Annamaria Pezzimenti € 2250,00 Silvia Tulliani € 1000 - Claudia Mazzini € 1000,00, come da obiettivi per area sopra descritti)	€.	4.250,00
	TOTALE	€. 18.621,98

A ciascun dipendente verrà corrisposto un acconto di € 2000,00 per la parte fissa, nel mese di luglio 2020, mentre la restante parte fissa e la parte variabile del fondo verranno erogate entro il mese di aprile dell'anno 2021.

8) FORMAZIONE

Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel sistema organizzativo al fine di

promuovere lo sviluppo qualitativo dei servizi anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi da perseguire.

L'Ordine nell'ambito dei propri obiettivi, del costante miglioramento dei livelli di produttività di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa, organizza o fa partecipare a corsi di formazione il personale dipendente, individuando i corsi in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive, con criteri generali che verranno definiti e concordati con i dipendenti. I costi per la partecipazione ai corsi saranno a totale carico dell'Ordine.

9) MENSA

Le parti confermano l'attribuzione del buono pasto (valore €. 9,28), anche in regime di smart working, riconosciuto in base alla normativa vigente in materia.

10) NORMA FINALE

Al fine di costatare la concreta applicazione di quanto concordato nel presente accordo le parti potranno effettuare verifiche in qualsiasi momento, su richiesta di almeno una di esse.

Per tutte le materie non disciplinate nel presente accordo, continuano ad applicarsi le vigenti norme di Legge e quelle contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro recepiti con decreti del Presidente della repubblica e non dismesse dal CCNL in vigore.

Le parti convengono che tale accordo ha valore dal 01/01/2020 al 31/12/2020 e che, oltre alla prevista ulteriore contrattazione di cui in premessa, può essere riveduto e corretto in presenza di nuove normative o particolari disposizioni che ne amplino o modifichino il contenuto.

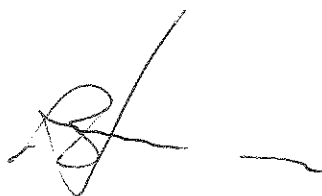
Le parti inoltre concordano di effettuare verifiche periodiche per quanto previsto nel presente accordo.

Siena, 20 luglio 2020

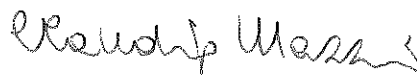
Il Presidente



Il rappresentante FP CGIL Siena



Il rappresentante SIDOP – CONFINTESA FP





Funzioni Centrali

COMPARTO EX EPNE

2020 – Anno della Responsabilità

Ordini e Collegi Professionali
Coordinamento Nazionale – Via Torino 95 c/o CisaI - 00184 Roma
Tel: 063211627 fax: 0690236855

Roma li 15/07/2020

All'Ordine dei Medici Chirurghi
e degli Odontoiatri
SIENA

Spett.le Ordine,

il sottoscritto nella qualità di componente di ConfintesaFp/Fialp - Coordinamento degli Ordini e Collegi professionali, con la presente delega la collega Claudia Mazzini, in servizio presso codesto Ordine quale rappresentante del sindacato Confintesa Fp nella seduta del 20/07/2020, presso codesto Ordine.

Saluti.

Per il Coordinamento Nazionale
Ordini e Collegi Professionali
Giovanni Campo

