

FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE OSTETRICHE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE PER GLI ANNI
2019-2021

ART. 1 – Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è orientato al perseguimento del duplice obiettivo di miglioramento del servizio pubblico delle Amministrazioni anche attraverso processi di innovazione organizzativa e della crescita professionale e dell'aggiornamento del personale.
2. Ai sensi dell'art. 3 e seguenti del C.C.N.L. 9 maggio 2022 le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa.

ART. 2 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 9 maggio 2022 è istituito l'organismo paritetico per l'innovazione. Fanno parte dell'Organismo:
 - Ileano Ciardi, in qualità di rappresentante designato dalla Cgil FP;
 - Pietro Biafora, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl Fpi;
 - Elsa Del Bò, in qualità di rappresentante dell'Ente;
 - Silvia Vaccari, in qualità di rappresentante dell'Ente;

Vengono designati Presidente dell'Organismo Silvia Vaccari e Vicepresidente dell'Organismo Ileano Ciardi.

ART. 3 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per corrispondere:
 1. Indennità correlate alle condizioni di lavoro e all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità
 2. Premi correlati alla performance
 3. Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative
 4. Indennità di Ente
 5. Differenziali stipendiali
 6. Incarichi di elevata professionalità

I criteri per la ripartizione delle risorse vengono negoziati annualmente.

Le somme in avanzo o in difetto relative ai punti da 1 a 6 escluso il punto 3 verranno riassegnate o verranno finanziate dai premi correlati alla performance.

Decore

[Signature]

ART. 4 - Criteri per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.

1. E' istituito il fondo per i compensi di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 C.C.N.L. del 16 febbraio 1999; le somme in difetto rispetto all'ammontare del fondo saranno riacquisite al bilancio dell'Ente mentre le somme in eccesso saranno rifinanziate dal bilancio dell'Ente con il capitolo "Stipendi e Oneri riflessi".

ART. 5 - Indennità correlate alle condizioni di lavoro ed all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

1. Ai dipendenti ai quali verranno assegnati incarichi o funzioni specifiche che comporteranno l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile unico del procedimento, responsabile trasparenza, responsabile anticorruzione, ecc.), potranno essere attribuite indennità correlate ai singoli incarichi/funzioni, nei limiti dell'importo di € 1.000,00.
2. La corresponsione delle indennità avverrà su base mensile.

ART. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla performance si distinguono in:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa
 - b. premi correlati alla performance individuale
2. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito alla totalità dei dipendenti; la valutazione dovrà essere espressa in termini di punteggio da 0 a 10; per i punteggi tra 6 e 10 la valutazione sarà considerata positiva ed il premio individuale verrà erogato in proporzione al punteggio attribuito; in caso di punteggio inferiore a 6 la valutazione sarà considerata negativa e non verrà attribuito alcun premio.
3. I premi correlati alla performance individuale sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo individualmente attribuito a ciascun dipendente; la valutazione dovrà essere espressa in termini di punteggio da 0 a 10; per i punteggi tra 6 e 10 la valutazione sarà considerata positiva ed il premio individuale verrà erogato in proporzione al punteggio attribuito; in caso di punteggio inferiore a 6 la valutazione sarà considerata negativa e non verrà attribuito alcun premio.
5. I premi correlati alla performance verranno erogati nel mese di febbraio con anticipazione di una quota pari al 40% dello stanziamento nel mese di luglio previa verifica che i dipendenti siano in linea con il raggiungimento degli obiettivi.
6. Sia i premi relativi alla performance organizzativa che i premi relativi alla performance individuale verranno riproporzionati in funzione degli stipendi tabellari.

Delore

h

I dipendenti assunti in corso d'anno ed entrati in servizio dopo il 1° settembre dell'anno non parteciperanno alla erogazione dei premi correlati alla performance.

ART. 7 – Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative

1. L'ente potrà attribuire ad uno o più dipendenti dell'Area C una posizione organizzativa fissando la misura mensile della stessa da erogare per 13 mensilità.

ART. 8 – Indennità di Ente

1. L'indennità di Ente verrà erogata su base mensile in conformità al disposto del C.C.N.L..

ART. 9 - criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 9 maggio 2022, con conseguente attribuzione dei differenziali stipendiali, vengono attivate annualmente in funzione dello stanziamento del fondo risorse decentrate, attraverso una procedura selettiva per ciascuna area, specificando il numero di differenziali attribuibili nell'anno per ciascuna area.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che non abbiano subito negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.
3. 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: ponderazione 40%;
 2. esperienza professionale maturata: ponderazione 40%;
 3. Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31 del C.C.N.L. 9 maggio 2022 20%.

ART. 10 – Posizioni organizzative e professionali

1. Ai dipendenti dell'Area dei Funzionari possono essere conferiti incarichi a termine di natura organizzativa o professionale per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

Ch. Cons.

2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di € 1.200,00 ed un massimo di € 4.800,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi
3. In caso di attribuzione di un'indennità di valore superiore ad € 3.600,00, l'indennità di posizione organizzativa assorbe lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio.
4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.
5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

ART. 11 – Incarichi al personale dell'Area EP

1. Per l'attribuzione degli incarichi al personale dell'Area EP, si applica l'art. 16 del C.C.N.L. 9 maggio 2022.

ART. 12 – Progressione tra le aree

1. Le progressioni tra le aree sono disciplinate dall'art. 17 e, in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, dell'art. 18 del C.C.N.L. 9 maggio 2022.

ART. 13 – Definizione delle famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale

1. Entro il 31 ottobre 2022, l'amministrazione definirà le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

ART. 14 – Buoni pasto

1. I buoni pasto sostitutivi del servizio mensa sono fissati nell'ambito degli accordi di attuazione annuali.

DeLore

n

ART. 15 - Formazione

1. La Federazione si impegna a redigere entro il prossimo mese di settembre un piano di formazione dei dipendenti, anche in attuazione delle eventuali proposte degli stessi.

ART. 16 – Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto, si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL del 9 maggio 2022 e precedenti.

Presidente FNOPO  Segretario FNOPO 

Tesoriere FNOPO 

CGIL FP  CISL FP 

Ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 9 maggio 2022 Funzioni Centrali, Il presente contratto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori unitamente alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnica e potrà essere sottoscritto solo qualora non pervengano rilievi entro 15 giorni dalla trasmissione.

FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE OSTETRICHE

ACCORDO DI ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2019-2021

ANNO 2022

LA FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE OSTETRICHE/I

Dott.ssa Silvia Vaccari
Dott.ssa Elsa Del Bo'

E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CISL FP, Andrea Ladogana
- CIGL FP, Claudia De Casa

ART. 1 - INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE

Il Fondo risorse decentrate è costituito da:

Art. 76 Comma 2 C.C.N.L. 12 febbraio 2018	€ 21.000,00
Art. 89 comma 5 C.C.N.L. 12 febbraio 2018 (0,49% Monte Salari 2015)	€ 405,61
Art. 10 C.C.N.L. 14 marzo 2001:	€ 2.594,39
Totale	€ 24.000,00

Art. 49 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,81% Monte salari 2018)	€ 740,93
Art. 49 comma 5 CCNL 2019-2021 (somme residue anno 2021)	€ 0,00
Art. 49 comma 6 CCNL 2019-2021 (0,81% Monte salari 2018) (Quota 2021)	€ 740,93
Art. 49 comma 7 CCNL 2019-2021 (Straordinario residuo anno 2021)	€ 987,33
Totale	€ 26.469,19

ART. 2 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 76 e 77 del C.C.N.L. del 9 maggio 2022, le risorse di cui all'art. 1 sono impiegate per corrispondere i seguenti istituti:

Compensi per lavoro straordinario	€	6.000,00
Premi performance organizzativa	€	7.831,78
Premi performance individuale	€	7.831,78
Posizioni Organizzative	€	-
Indennità di Ente	€	4.805,64
Differenziali stipendiali	€	-
Incarichi di elevata professionalità	€	-
Totale	€	26.469,19

ART. 3 – FISSAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Al fine di dare attuazione all'erogazione dei premi performance organizzativa vengono individuati i seguenti obiettivi e le relative schede di valutazione:

OBIETTIVO DI PERFORMANCE COLLETTIVA:

Obiettivo: Collaborazione nell'attivare i processi derivanti dai deliberati del CC secondo competenze e responsabilità previste dal profilo e dall'area di pertinenza.

Valutazione: 100% della realizzazione dell'avvio del processo entro 15 giorni dalla delibera del CC.

Valutazione: 100% del risultato atteso.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - DOTT. CIARDI

Obiettivo 1: Gestione amministrativa in supporto ai Consulenti legali e DPO (35% del totale obiettivo individuale)

Valutazione: 100% di collaborazione con il RACT e la Referente Privacy in supporto ai Consulenti.

Obiettivo 2: Preparazione delle riunioni del CC, delle Assemblee del CN e delle riunioni del CC con OPO e con Enti esterni e atti conseguenti (35% del totale obiettivo individuale)

Valutazione: 100% di pianificazione delle attività.

Obiettivo 3: Responsabilità nei procedimenti in affidamento di appalto o concessione. (30% del totale obiettivo individuale)

Valutazione: 100% della programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - DOTT. BIAFORA

Obiettivo 1: Gestione contabile in supporto al Consulente e al CRC con tempestività di espletamento delle azioni correlate. (70% del totale obiettivo individuale)

Valutazione:

-100% di predisposizione della documentazione utile alla redazione dei bilanci e alla rendicontazione parziale periodica al CC.

-100% di predisposizione della documentazione utile alle verifiche del Revisore esterno e del CRC.

Obiettivo 2: Gestione dei processi relativi alle manifestazioni di interesse, ai contratti di consulenza, alle convenzioni. (30% del totale obiettivo individuale)

Valutazione: 100% di verifica delle scadenze entro i 30 giorni precedenti.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – SIG. GARGIULO

Obiettivo 1: Attività di front office e di protocollo della corrispondenza in entrata e uscita. (60% del totale obiettivo individuale)

Valutazione: 100% di supporto agli uffici per le attività di front office e disbrigo della corrispondenza in entrata e uscita.

Obiettivo 2: Cura delle relazioni sociali FNOPO attraverso la comunicazione. (40% del totale obiettivo individuale)

Valutazione: 100% della realizzazione delle pubbliche relazioni attraverso i canali social e non

ART. 4 – BENEFICI ASSISTENZIALI EX ART. 27 CCNL 14 febbraio 2001

Le parti prendono atto che sarà consentita ai dipendenti la fruibilità dei benefici assistenziali ex art. art. 27 del C.C.N.L. del 14 febbraio 2001 per l'importo stanziato in bilancio per l'anno 2021 pari ad € 1.378,00.

ART. 5 - ISTITUTO DELLA BANCA ORE

Le parti prendono atto che viene confermata, come nella precedente contrattazione, l'istituzione della banca delle ore al fine di consentire una maggior e flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare in base all' art. 27 del CCNL. L'ammontare massimo è fissato in 150 ore per dipendente.

ART. 6 - BUONI PASTO

Viene confermato l'importo dei buoni pasto pari ad € 10,00.

Presidente FNOPO *S. Vid. V. con.*

Segretario FNOPO *[Signature]*

Tesoriere FNOPO *[Signature]*

CGIL FP *[Signature]*

CISL FP *[Signature]*

h