

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'Ordine Interprovinciale dei Chimici e dei Fisici della Lombardia (OICFL) nella persona del Presidente e legale rappresentante, dott. Paolo Giovanni Viola con l'organizzazione sindacale FP CISL Milano Metropoli nella persona della sig.ra Giovanna Romeo in rappresentanza dei dipendenti dell'Ordine si sono riuniti il giorno 07 novembre 2024 dalle ore 14.00 alle ore 15.00.

Premesso che lo scopo del presente accordo è quello di promuovere una ancor più efficace organizzazione del lavoro e favorire l'armonizzazione e la realizzazione di progetti strumentali e/o di risultato per migliorare i servizi offerti agli iscritti, agli Enti e/o ai privati che si rivolgono all'OICFL.

In considerazione della particolare specificità dell'Ordine nella propria realtà organizzativa a fronte di tutte le attività, delle politiche organizzative e gestionali, dalle sempre più stringenti necessità di ottemperare a quanto previsto per legge e dai numerosi adempimenti derivanti dalle regolamentazioni in materia di anticorruzione e trasparenza

CONCORDANO QUANTO SOTTO RIPORTATO

1) SISTEMA DELLA RELAZIONI SINDACALI

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

Nel rispetto 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 del Comparto Funzioni Centrali in cui è confluito il precedente contratto del comparto Enti Pubblici non economici, le modalità del sistema di relazioni sindacali fanno riferimento agli articoli di detto contratto.

2) SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori – Area A da A1 a A3
- Area degli assistenti – Area B da B1 a B4
- Area dei funzionari – Area C da C1 a C5
- Area delle elevate professionalità – EP

3) DOTAZIONE ORGANICA

L'Ordine per il 2025 disporrà di una dotazione pari a n.2 risorse part-time (18 ore) modulate in modo differente in funzione delle esigenze organizzative e di orario per l'espletamento dei servizi verso gli iscritti e di ricezione al pubblico previo appuntamento. Non sono previsti incrementi di organico.

Il personale è attualmente inquadrato nel seguente modo:

- n.1 risorsa PT C3 (Eleonora Montanari)
- n.1 risorsa PT B1 (Michela Boccaforno)

4) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Preso atto che l'Ordine è dotato di buoni supporti tecnici ed informatici è costituito il Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nell'area C e B così costituito:

Contratto Collettivo Integrativo di Ente OICFL 2025						
		C3	B1	Anno C3	Anno B1	Anno 2025
Performance Organizzativa	C3			900,00		900,00
Performance Organizzativa	B1				600,00	600,00
Performance Individuale	C3			600,00		600,00
Performance Individuale	B1				300,00	300,00
Welfare/Polizza sanitaria/ATM				600,00	600,00	1.200,00
Incentivo PCC PNRR				750,00		750,00
SOMMA DESTINATA FONDO RISORSE DECENTRATE ART.49						4.350,00

L'incentivazione legata alla performance organizzativa ed individuale per l'anno 2025 sarà erogata, previa verifica del raggiungimento dei risultati, in due tranches (giugno e dicembre).

Vengono altresì confermate le indennità di Ente e di cassa già istituite con il fondo nel 2023.

5) PROGRESSIONI ECONOMICHE TRA LE AREE

Le progressioni economiche all'interno delle aree avvengono tenendo in considerazione i livelli di esperienza maturati, le competenze professionali acquisite i titoli culturali e professionali posseduti, specifici percorsi di formazione e di apprendimento professionale.

Non sono previste progressioni per il 2025.

6) POSIZIONI ORGANIZZATIVE ART.15

In considerazione del ruolo e degli incarichi assegnati di RPCT per l'Ordine e di assistente alla transizione digitale e di aggiornamento del sito internet istituzionale, alla dott.ssa Eleonora Montanari viene riconosciuta l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art.15 nella misura di € 200,00 per tredici mensilità.

7) STRUMENTI DI WELFARE

In considerazione della necessità di individuare il livello più adatto per intercettare gli specifici bisogni a cui correlare gli interventi (sostegno alla genitorialità, prestazioni sanitarie, mobilità sostenibile, ecc.), l'Ente ha individuato i seguenti strumenti:

- a) una polizza sanitaria a favore dei dipendenti tramite consultazione di mercato.
- b) rimborso dell'abbonamento ai mezzi pubblici.

L'onere a carico dell'Ente è fissato nella misura massima di € 600,00 per ciascun dipendente con riferimento agli strumenti a) e b) sia che vengano utilizzati entrambi od uno solo di essi.

I dipendenti dell'Ente sono stati inseriti come beneficiari di tutte le convenzioni stipulate a favore degli iscritti, sia attraverso l'utilizzo di portali dedicati sia in modo diretto tramite esibizione del tesserino di riconoscimento.

8) INDENNITA' AGGIUNTIVA SISTEMA PCC OBIETTIVI PNRR

In considerazione delle novità introdotte per il rispetto dei tempi di pagamento della PA sono stati inseriti nella Riforma n. 1.11 del PNRR che risulta abilitante all'attuazione del PNRR, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Target da M1C1-88 a M1C1-95, la stessa sarà effettuata per gli anni 2024 e 2025 con riferimento:

- all'indicatore del tempo medio di pagamento (TMP), che non deve superare i termini massimi consentiti di 30 giorni oppure di 60 giorni SOLO per il Comparto del SSN
- all'indicatore del tempo medio di ritardo (TMR) che non deve risultare maggiore di zero.

In considerazione di tale adempimento è stata predisposta una procedura che collega il rispetto dei target ad un'indennità aggiuntiva per la funzionaria amministrativa. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo seguente darà luogo ad una decurtazione del 50% dell'importo fissato o a nessuna erogazione dello stesso.

	TMP	TMR
Obiettivo target	< 30 gg.	≤ 0 gg.

In funzione dell'obiettivo si procederà secondo il seguente schema.

Risultato al 31/12 dell'anno precedente	Percentuale erogazione
TMP ≥ 40 TMR > 11	0%
30 ≤ TMP < 40 0 > TMR ≥ 11	- 50%
25 < TMP < 30 -6 < TMR ≤ 0	100%
TMP < 25 TMR < -7	150%

Gli importi per l'anno 2024 da erogarsi nel 2025 sono così definiti:

	-50%	100%	150%
Funzionaria amministrativa C3	250,00	500,00	750,00

L'erogazione potrà avvenire anche attraverso strumenti di welfare e fringe benefits previsti dalla normativa vigente.

9) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il fondo è composto da due parti:

a) una parte organizzativa 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 e cioè in base alla produttività misurata in base ai parametri di livello e presenze effettive;

b) una parte individuale nella misura minima del 30% di quella collettiva, destinata ad incentivare la realizzazione di progetti strumentali o di risultato, la qualità del servizio prestato della dipendente in rapporto alle esigenze dell'Ordine, la valorizzazione delle iniziative della dipendente nonché la sua capacità di adattamento al contesto operativo, alla complessità e dinamicità, alle fasi di lavoro, alla sua capacità organizzativa del tempo di lavoro in relazione anche ai rapporti con l'utenza. Allo scopo, inoltre, di meglio armonizzare 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.

1) Obiettivi comuni alle Aree C e B anno 2025:

- a. Mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi delle attività di segreteria (trasferimenti, iscrizioni, sigilli e certificati). OBJ tempo di risposta alle richieste entro 7 giorni. Peso 50%.
- b. Supporto al consiglio nella predisposizione della documentazione per lo svolgimento delle sedute di consiglio e successiva verbalizzazione. OBJ 10 sedute. Peso 40%.
- c. Supporto al consiglio durante l'assemblea degli iscritti ed almeno ad un evento formativo in presenza. OBJ 2 eventi Peso 10%.

2) Obiettivi individuali Area C anno 2025:

- a. Supporto al consiglio ed alla commissione formazione per l'organizzazione di eventi formativi anche mediante l'invio massivo di email informative agli iscritti e pubblicazione degli eventi programmati sul sito dell'ordine. OBJ 5 eventi peso 50%.
- b. Supporto all'attività di recupero della morosità degli iscritti mediante solleciti telefonici e mail informali in aggiunta alle procedure previste per legge. OBJ Solleciti bonari almeno al 80% degli inadempienti. Peso 50%.

3) Obiettivi individuali Area B anno 2025:

- a. Attività di verifica presso gli Enti della veridicità delle autodichiarazioni rese dagli iscritti (casellario giudiziale e titoli di studio e abilitazione) OBJ 5% di controlli all'anno sul totale degli iscritti, peso 50%.
- b. Supporto al consiglio nella predisposizione ed invio della documentazione per lo svolgimento delle sedute di consiglio. OBJ 8 sedute. Peso 50%.

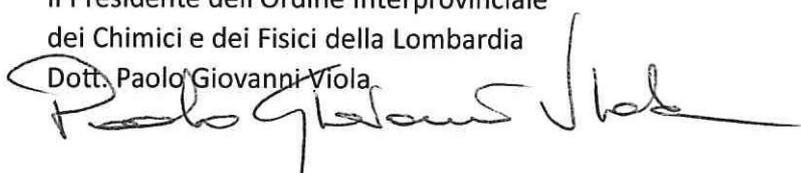
Il datore di lavoro effettuerà insieme alle dipendenti una verifica per il raggiungimento degli obiettivi e la conseguente erogazione dell'incentivo.

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2025 ammonta ad Euro 4.350,00 e verrà erogato sulla base dei risultati effettivamente conseguiti secondo gli istituti contrattualmente previsti e le disposizioni di legge vigenti ivi inclusa la possibilità di fare ricorso a sistemi di welfare e fringe benefits ove previsti.

Le risorse economiche a disposizione per il 2025 sono state definite nella seduta del Consiglio del 17/10/2024 (Delibera n.83/24).

Il Presidente dell'Ordine Interprovinciale
dei Chimici e dei Fisici della Lombardia

Dott. Paolo Giovanni Viola



La Rappresentante delle OO.SS.

CISL FP Milano Metropoli

Giovanna Romeo

