

# ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI TREVISO

31100 TREVISO - Via Cittadella della Salute, 4 – Tel. 0422/543864 - Fax 0422/541637

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

Fondo per i trattamenti accessori del personale, di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 16/02/1999, relativo al personale del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, quadriennio 1998 – 2001 e successive modificazioni ed in particolare come integrate dall'art. 7 del CCNL del 18/02/2009, nonché dagli articoli 76, 77 e 89 del CCNL Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 – triennio di riferimento 2016-2018.

Si sono riunite in data 5 novembre 2021 presso la sede dell'Ordine dei Medici della Provincia di Treviso la Delegazione in rappresentanza dell'Ordine e la Delegazione Sindacale in rappresentanza del personale, per ridefinire il Contratto Integrativo di Ente per l'anno 2021.

Considerato che la dotazione organica dell'Ordine per l'anno 2021 come di seguito riportata

- posizione B1 - unità 2
- posizione C5 - unità 1

### le Parti concordano:

di aggiornare il Fondo di Ente per l'anno 2021, in ragione della dotazione organica del personale. Il Fondo di Ente risulta perciò costituito come indicato nella seguente tabella

ANNO 2021	
Quota storica per 1 unità – area C	€ 9.442,00
Incremento per assunzioni anno 2019	€ 15.638,00
Residui Fondo 2020	€ 1974,32
<b>T O T A L E</b>	<b>€ 27.054,32</b>

Il Fondo sarà utilizzato per erogare:

- a) l'Indennità di Elevata responsabilità per l'unità C5 per € 5.640,00 annui;
- b) il lavoro straordinario effettivamente prestato come previsto dal contratto Integrativo per un importo massimo complessivo di € 8.250,00,
- c) il compenso incentivante la produttività, per il mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi erogati agli iscritti. Il compenso viene erogato con rate mensili per un importo massimo di € 5.160,00 annui per l'unità C5 e € 4.000,00 per ciascuna unità B1.

Il salario di produttività è orientato al mantenimento di un elevato standard qualitativo dei servizi agli iscritti, secondo le finalità, le priorità e i programmi deliberati dall'Ordine, comunicati formalmente e preventivamente al personale. È erogato in base alla valutazione effettuata annualmente dal Consiglio dell'Ordine (Presidente o suo delegato). Per la valutazione da parte del Consiglio dell'ordine si utilizza la griglia sotto riportata:

### Tabella per la valutazione della prestazione individuale

	CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTI
1	Adeguatezza della prestazione in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla continuità nel tempo di prestazioni positive	Da 1 a 5
2	Capacità di adeguamento operativo: flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere compiti diversi dai soliti	Da 1 a 5
3	Disponibilità a intrattenere buone relazioni: attenzione alle esigenze degli utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente, attitudine al lavoro di squadra	Da 1 a 5
4	Capacità organizzativa: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse	Da 1 a 5
5	Esperienza: acquisizione di conoscenze giuridiche e/o tecniche, di perizia professionale, di competenze più estese	Da 1 a 5

E' erogato in quote proporzionali al periodo e di effettiva presenza in servizio (a tal fine sono considerate presenza esclusivamente le ferie e i riposi compensativi, l'astensione obbligatoria per maternità e le altre condizioni soggettive tutelate dalla legge), all'orario individuale di lavoro effettivamente prestato.

Il disimpegno personale del singolo dipendente, sanzionato da provvedimento disciplinare, potrà comportare la riduzione motivata del compenso, previo confronto con la rappresentanza sindacale. Le somme per questa causale non erogate vanno in economia.

Il compenso viene erogato mediante anticipi mensili con un importo non inferiore ad 1/3 della quota media e saldo a fine anno, ad esaurimento del Fondo, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati congiuntamente entro il mese di novembre (la omessa verifica si intende con esito positivo).

Al fine della determinazione dell'entità della retribuzione di produttività individuale per ciascun lavoratore, è attribuito a ciascun dipendente il coefficiente individuale dato dalla somma dei punteggi di cui alla tabella sopra descritta (cd); la sommatoria dei coefficienti totali ( $\Sigma cd$ ), attribuiti a ciascun dipendente, costituisce il "divisore" della risorsa finanziaria (Rf) disponibile. Il singolo importo per ciascun dipendente è uguale alla risorsa finanziaria disponibile, divisa per la somma dei coefficienti attribuiti e moltiplicata per il singolo coefficiente del dipendente:  $Imp = (Rf / \Sigma cd) \cdot cd$ .

L'esito della erogazione del Fondo sarà oggetto di informazione scritta che l'Ordine invierà alla rappresentanza sindacale alla fine dell'anno di riferimento. Su richiesta di parte potrà seguire l'esame congiunto dei risultati della utilizzazione.

L'Ente garantisce l'erogazione dell'indennità di ente con risorse non incluse nel presente fondo.

Per quanto non indicato nel presente accordo si fa espresso rinvio al precedente Contratto Integrativo di Ente e ai CCNL Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 – triennio di riferimento 2016-2018.

Le risorse non utilizzate rappresentano economie che incrementano il fondo per l'anno successivo.

Letto firmato e sottoscritto.

Per la Delegazione dell'Ordine

Il Presidente

Il Direttore

la Delegazione Sindacale

Il Personale