



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGI E
DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA
Via Mestrina 86 – 30172 Mestre – VE
Tel. 041 989479 – 989582 • Fax 041 989663
e-mail: info@ordinemedicivenezia.it

Accordo integrativo per il personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli odontoiatri di Venezia Triennio 2023-2025

Il giorno 17 maggio 2023 alle ore 9.00 il Segretario dott. Paolo Sarasin, giusta delibera del Consiglio Direttivo n.66.23 del 20.03.2023 si è riunito con tutto il personale dipendente: Carla Carli, Favaro Donatella, Milan Rossella e Alessandra Ballan, Mary Chinellato ed Irene Callegaro. Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali (CISL F.P.; F.P. CGIL REGIONE VENETO; UIL FPL Veneto; Coordinamento nazionale Ordini Professionali - Federazione Confisal UNFA; Confintesa Funzione Pubblica; USB RDB PI) sono state convocate con lettera prot. 2304 in data 28.04.2023, ma non sono presenti.

1. PREMESSA

In data 9 maggio 2022., l'Aran e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali hanno sottoscritto il rinnovo contrattuale per i dipendenti pubblici del suddetto comparto.

Si riconferma un sistema di relazioni basato su rapporti di rispetto, fiducia e collaborazione, con comportamenti che tutelano la libertà e la dignità delle lavoratrici e che sono di effettivo contributo sia al regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, sia al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti dell'Ordine si applica, nell'ordine, la legge, il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del comparto degli enti pubblici non economici (ora Funzioni Centrali) ed il contratto collettivo integrativo e gli eventuali regolamenti interni dell'Ordine.

Alla luce delle novità introdotte dal CCNL per il triennio 2019-2021 si adegua la presente contrattazione decentrata alle novità previste dal contratto, con l'obiettivo di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale con l'esigenza di mantenere elevata l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa e la qualità dei servizi erogati dall'Ordine. In tale ottica, e in coerenza con i precedenti Contratti già stipulati negli anni precedenti.

Il presente Contratto prevede una retribuzione accessoria collegata ad un Sistema Indennitario per la gestione di particolari attività e/o esigenze riconducibili a specificità peculiari dell'Ordine o previste dalla normativa vigente e, per la parte che riguarda l'incentivazione alla produttività, collegata sia ad obiettivi di carattere specifico e di carattere generale, sia a criteri di valutazione del personale, individuati dall'Amministrazione e alla base del presente Contratto collettivo integrativo.

2. DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Alessandra Ballan
Donatella Favaro
Rossella Milan
Mary Chinellato
Irene Callegaro
Paolo Sarasin

Il presente contratto integrativo di Ente si riferisce al periodo 1° gennaio 2023- 31 dicembre 2025.

Il CCNL di riferimento è quello del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dipendente del comparto Funzioni centrali con decorrenza: 01/01/2019 al 31/12/2021, rinnovato in data 9 maggio 2022.

L'odierno aggiornamento dell'accordo concerne in particolare il periodo temporale 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 alla scadenza resta integralmente in vigore fino a quando non sia sostituito da un successivo contratto integrativo.

Rilevanti modifiche sono state introdotte nel nuovo CCNL in particolare per quanto riguarda il sistema di classificazione del personale, il sistema delle progressioni economiche all'interno delle aree, l'introduzione dell'area Elevata Professionalità, il lavoro a distanza con particolare riferimento al il lavoro agile ed il trattamento economico.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo. Viene garantito il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva Integrativa di Ente con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

3. DOTAZIONI ORGANICHE E SISTEMA ORDINAMENTALE

La dotazione organica definita nella precedente contrattazione decentrata era la seguente:

AREA / Organico di Area	Livello economico/ unità in forza				
A / 0	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B / 2	B1 / 0	B2 / 0	B3 / 0		
C / 4	C1 / 0	C2 /	C3 / 1	C4 / 2	C5 / 1

A partire dal 1° agosto 2021, a completamento della procedura concorsuale avviata nel corso del 2019, le dotazioni organiche relative al piano dei fabbisogni sono state completate con l'assunzione di due posizioni a tempi pieno e indeterminato in B1.

Pertanto, la definitiva dotazione organica al 31.12.2021 risultava la seguente:

AREA / Organico di Area	Livello economico/ unità in forza				
A / 0	A1 / 0	A2 / 0	A3 / 0		
B / 2	B1 / 2	B2 / 0	B3 / 0		
C / 4	C1 / 0	C2 /	C3 / 1	C4 / 2	C5 / 1

Considerato quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL, il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli

Alexander Babin
A. Esf
Sironi
Stello
Fassella
Amobaf
Trene
Cheng
Chen

organizzativi presenti nel comparto, è stato articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

Alla luce di questa nuova classificazione la dotazione organica viene così ridefinita:

- Area degli assistenti: n. 2 unità
- Area dei funzionari: n. 4 unità

Nel corso del 2023 si ritiene di prevedere

- n. 3 incrementi stabili di stipendio (differenziali stipendiali) per l'Area dei funzionari, che si configurano come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 – bis del D. Lgs. 165/2001, che non determina l'attribuzione di mansioni superiori;
- un passaggio all'area di Elevata Professionalità con carattere a prevalente contenuto gestionale attuando una progressione di area così come stabilita dall'art. 17 del Ccnl. Tale progressione verrà attuata tramite procedura selettiva di area da attuare secondo le indicazioni contenute nel regolamento interno adottato dall'Ordine con delibera n. 286 del 5 dicembre 2022, approvato dalla FNOMCeO con delibera deliberazione n. 37 adottata dal Comitato Centrale della FNOMCeO nella seduta del 26 gennaio 2023;
- n. 2 attribuzioni di indennità di specifiche responsabilità all'area assistenti ex art. 54;

Il percorso di integrazione delle risorse umane in ottica di riorganizzazione per processi produttivi, monitorato e valutato da un'apposita Commissione nominata dal Consiglio Direttivo in relazione al livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite, ai titoli culturali e professionali, a specifici percorsi formativi e di apprendimento con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, dovrà portare entro la fine del 2023 alla seguente dotazione organica:

- Area elevata professionalità: 1
- Area dei funzionari: 3
- Area degli assistenti: 2

Il contratto nazionale prevede che in fase di contrattazione decentrata siano individuate all'interno dell'area le famiglie professionali consistenti in ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

Vengono pertanto individuate:

Area	Famiglia professionale	Competenze professionali	Specifici titoli
Elevata professionalità	Tecnico-gestionale	Giuridiche ed amministrative. Gestionali.	Laurea area giuridica Corsi professionalizzanti
Funzionari	Area archivistica, conservazione e digitalizzazione dei	Competenze in ambito di gestione documentale e protocollo; gestione dei	Laurea o diploma Percorsi formativi e

Manuela Belleri
Ornella Borelli
Chiara Fossella
Gianni Chiari
F. Orani

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile ha inoltre ulteriormente rafforzato la necessità di procedere ad una organizzazione del lavoro prevalentemente per obiettivi ed in maniera residuale sulla base delle mansioni.

A tal fine vengono definiti anche obiettivi a breve termine, con cadenza mensile quali specificazioni degli obiettivi generali al fine di guidare il personale ad acquisire nuovi modelli organizzativi e per avere strumenti di verifica più dettagliati. In tal senso sono state predisposte apposite schede di rendicontazione.

Per quanto concerne i criteri per la valutazione del personale si rimanda all'allegato A.

5. SISTEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA

Per quanto riguarda il sistema di progressione all'interno delle aree (art. 14 CCNL) si prevede una procedura selettiva che deve essere attivata per consentire la massima partecipazione a tutti i soggetti interessati e che viene stabilita con l'allegato B, parte integrante della presente contrattazione decentrata.

Con riferimento alla progressione tra le aree (art. 17 CCNL) si richiama il regolamento per le PROGRESSIONI VERTICALI del personale dell'OMCEO di Venezia (ART. 52, COMMA 1-bis, D.LGS. N. 165/2001) approvato con delibera 286.22 approvata il 5 dicembre 2022 che introduce alcune semplificazioni connesse all'organizzazione dell'Ente.

PARTE NORMATIVA

6. SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

Richiamando l'art. 22 del CCNL, l'amministrazione conferma l'attribuzione a tutto il personale di buoni pasto sostitutivi del valore nominale pari ad € 7,00 (sette/00).

Viene espressamente garantito il buono pasto anche durante la prestazione lavorativa in modalità agile, come durante l'orario in presenza, come già previsto nella precedente contrattazione integrativa.

7. COPERTURA ASSICURATIVA

Viene prevista l'attivazione della copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle aree dei Funzionari e delle Elevate Professionalità e per gli incarichi di posizione organizzativa, poiché richiedono lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, viene compreso anche il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 12 febbraio 2018, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Ai dipendenti dell'Ordine viene riconosciuta anche la copertura assicurativa integrativa del SSN ed a tal fine viene stanziata la somma di € 600 sul titolo I, categoria IV capitolo 5 "Assicurazioni sociali" del Bilancio di previsione 2023.

8. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

Si richiamano integralmente gli articoli 31 e 32 del CCNL, precisando che le attività formative sono programmate nel piano della formazione del personale inserito nel PIAO approvato con delibera n. 28 del 31.01.2023, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale.

Allegato A
Allegato B
Allegato C
Allegato D
Allegato E
Allegato F
Allegato G
Allegato H
Allegato I
Allegato J
Allegato K
Allegato L
Allegato M
Allegato N
Allegato O
Allegato P
Allegato Q
Allegato R
Allegato S
Allegato T
Allegato U
Allegato V
Allegato W
Allegato X
Allegato Y
Allegato Z

9. ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

Orario di servizio

È distribuito su 5 giorni settimanali: lunedì dalle ore 8.00 alle ore 16.30, martedì, mercoledì e giovedì dalle ore 7.30 alle ore 15.30, venerdì dalle 08.00 alle 13.30.

Orario di lavoro

È fissato in 36 ore settimanali, l'ingresso può essere anticipato o posticipato di 60 minuti rispetto al previsto orario, da fruire parzialmente o interamente.

La fascia di presenza obbligatoria è la seguente:

10.00 – 15.00: lunedì

10.00 - 15.00: martedì, mercoledì e giovedì

10.00 - 13.30: venerdì

salvo permessi a recupero o retribuiti, per i quali si rimanda alla voce permessi.

La pausa pranzo prevista nelle giornate da lunedì a giovedì è fissata in un intervallo di tempo di 30 minuti tra le ore 13.00 e le 14.30. Il venerdì non è prevista la pausa pranzo.

Sono possibili recuperi inferiori nei seguenti casi:

- se quanto residua è inferiore ai 30 minuti, da effettuare in un'unica soluzione;
- se relativi alla stessa giornata;

I recuperi di permessi e flessibilità possono essere effettuati entro il mese successivo. Il primo recupero utile va a compensare prima il mese precedente poi il mese in corso.

10. LAVORO AGILE

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL, l'Ordine ha stabilito di dare accesso al lavoro agile A TUTTE LE DIPENDENTI DELL'ORDINE, con obiettivi di miglioramento dei servizi pubblici e per l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, conciliando le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori.

Tutto il personale in servizio svolge una parte del proprio lavoro con prestazione di lavoro agile, con accesso remoto e con supporti informatici sia personali, che messi a disposizione dall'Ente. In particolare, 4 computer fissi dell'Ordine e due portatili dei dipendenti.

In considerazione dei risultati ottenuti e della piena efficienza garantita dagli uffici, si ritiene di derogare al limite imposto dalle linee guida sullo smart working e consentire che la prestazione possa essere svolta anche in maniera prevalente da remoto, nei limiti delle esigenze degli uffici.

Sono stati siglati accordi individuali a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 19 e 21 della lg. 81/2017.

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo delle dipendenti e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

In accordo con il Segretario dell'Ordine, viene stabilita mensilmente l'organizzazione del lavoro, definendo la pianificazione delle giornate in presenza e di quelle in lavoro agile di ciascun dipendente con un sistema di rotazione che garantisca la presenza giornaliera di almeno due dipendenti presso la sede dell'Ordine per la corresponsione di tutti i servizi agli iscritti, anche quelli che necessitano la presenza fisica.

Viene comunque garantito un giorno la settimana in cui tutto il personale deve essere presente in sede per il coordinamento delle attività e le riunioni di segreteria.

Handwritten notes in blue ink on the right margin:
Bellan
Alenculus
Dalle Soran
fsccl
Michele
Gene Colney
Chiaran

I dipendenti compilano un report giornaliero delle attività svolte, che viene trasmesso mensilmente al Segretario ed al Presidente, insieme ai verbali delle riunioni.

Viene prevista una riunione quindicennale con il Segretario dell'Ordine per la verifica e la pianificazione delle attività degli uffici che viene verbalizzata dal funzionario in posizione organizzativa/elevata professionalità.

Viene prevista anche una riunione quindicennale del solo personale di segreteria che pianifica il lavoro e fissa obiettivi intermedi a cadenza mensile, per monitorare l'attività di tutto il personale, la relativa attività viene rendicontata con apposite schede e verificata a fine mese.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento dell'Ordine.

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicato alle dipendenti, che farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

L'amministrazione, per esigenze di servizio rappresentate dal Segretario o dal Presidente, si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.

In particolare, **nelle giornate di lavoro agile**, per il personale valgono le seguenti regole:

- fascia di svolgimento attività standard: 7.30 – 20.00. Durante tale fascia di attività il lavoratore organizza la propria attività nei limiti del monte ore giornaliero stabilito dal contratto individuale ed è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione, viene inoltre garantita una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle 10.00 alle 13.00 salve eventuali esigenze organizzative (permessi, ferie, malattia ecc.), al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi; nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano, è richiesta una fascia di contattabilità di un'ora, indicativamente dalle 14.30 alle 15.30;
- fascia di disconnessione standard: 20.00 – 7.30 oltre a sabato, domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ordine. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

la presenza in sede del personale per la corresponsione di TUTTI i servizi agli iscritti con turnazione da definire in base alle esigenze con modalità concordate con il Segretario dell'Ordine con cui si svolgeranno riunioni mensili di Segreteria.

Stenouche Keller
Stello Zani
Fassella
Amelio
Anna
Fiorini

PARTE ECONOMICA

Fondo Unico Accessorio 2023

Individuazione delle risorse destinate al trattamento accessorio.

A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo unico di ente confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017 e come certificati dagli organi di controllo interno con l'approvazione del bilancio di previsione 2019, comprensivo degli aumenti determinati dal CCNL relativo al triennio 2018-2020. Il fondo unico viene pertanto consolidato per l'anno 2023 in un importo pari ad € 40.848,45.

Esso deve essere incrementato della quota prevista dall'art. 49, comma 3, il quale prevede che la parte stabile venga incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nella allegata tabella D, da applicarsi al monte salari dell'anno 2018 di ciascuna amministrazione, che per gli enti pubblici non economici è pari allo 0.81%, pari ad € 1.789,18.

Ulteriore incremento viene previsto al comma 6, in base al quale nel solo anno di sottoscrizione del presente CCNL, tra le risorse di cui al comma 4 confluisce anche, quale risorsa una tantum, l'incremento annuale del comma 3 di competenza dell'anno 2021, pertanto ulteriori 1.789,18, in quanto non calcolata nel corso del 2022.

Poiché a decorrere dall'1/1/2021, la parte stabile di cui al comma 1 è inoltre incrementata di un importo annuo lordo (art. 49 comma 3) l'incremento deve essere calcolato anche per l'anno 2023.

L'importo complessivo viene pertanto consolidato in € 46.215,18.

Le parti concordano che per il 2023 il FUA sia destinato a finanziare:

- € 9.877,49** per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità di ente ricalcolata come da tabella:

Enti pubblici non economici

AREE	POSIZIONI ECONOMICHE	(1) INDENNITA' mensile valori di partenza	(2) Valori da sottrarre	NUOVE AREE	(3) (1)-(2) INDENNITA' mensile valori di arrivo
C	C5	182,58	36,52	FUNZIONARI	146,06
	C4				
	C3				
	C2				
	C1				
B	B3	154,11	27,08	ASSISTENTI	127,03
	B2				
	B1				
A	A3	114,18	26,59	OPERATORI	87,59
	A2				
	A1				

Alessandra Bellan

Zino

Della

F. de Jure

Amel

J. Chy

Moran

Alc. F.

146,06x 3 dipendenti in C per 13 mensilità = 5.696,34
 146,06x 6 mesi+ rateo di tredicesima = 887,59
 127,06x2 dipendenti in B per 13 mensilità = 3.303,56.

2. € 6.750 quale massimo importo per la copertura degli oneri derivanti dalle progressioni economiche nell'Area dei Funzionari ex art. 14 (2.250 per n. 3 posizioni);
3. € 4.628 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione di indennità professionali così come individuate dall'art. 15 (ex art.77);
4. € 1.609,68 risorse destinate alle indennità di posizione organizzativa (solo per i primi 6 mesi del 2023)
5. € 2.000 per finanziare indennità di specifiche responsabilità dell'area assistenti ex art. 54 (€ 1.000x n. 2 posizioni);
6. € 1.000,18 per l'indennità di trasferta;
7. € 5.040 per la copertura degli oneri connessi al trattamento economico di professionalità (TEP). Tale istituto, inteso a valorizzare adeguatamente la professionalità acquisita dal personale mediante il conseguimento di competenze e conoscenze specifiche, spetta ai dipendenti in servizio presso l'Ente che, alla data del 1° gennaio 2019, abbiano maturato cinque anni di servizio effettivo prestato nell'ambito della stessa area funzionale presso l'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della provincia di Venezia. Il TEP, legato alla valutazione della performance collettiva è fissato per un importo mensile di € 120,00. L'erogazione del TEP avviene nella misura pari al cinquanta per cento dell'importo annuo nell'anno di riferimento in dodici rate mensili; il saldo verrà conguagliato sulla base delle stesse valutazioni utilizzate per la corresponsione della produttività collettiva;
7. € 5.309,83 per la corresponsione dei compensi legati alla performance collettiva;
8. € 10.000,00 per la corresponsione dei compensi legati alla performance individuale.

UTILIZZO FUA 2019	IMPORTI
1) Indennità di Ente	9.877,49
2) Progressioni economiche	6.750
3) Oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità ex art. 15	4.628
4) Risorse da destinare alle indennità di posizione organizzativa residuale	1.609,68
5) Indennità di specifiche responsabilità dell'area assistenti ex art. 54	2.000
6) Indennità di trasferta	1.000,18
RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE E LEGATE A VALUTAZIONE	
7) Trattamento economico di professionalità (TEP)	5.040
8) Risorse da destinare alla performance collettiva	5.309,83
9) Risorse da destinare alla performance individuale	10.000
TOTALE	46.215,18

Per quanto concerne la parte economica relativa alla posizione di elevata professionalità che verrà attivata nel corso del 2023, si precisa che la stessa sarà oggetto di un apposito deliberato di Consiglio.

Handwritten signatures and notes:
 Alex
 Dorian
 Irene
 Alessia
 Stefano
 Daria
 Daniela
 Elena

Il Segretario Dott. Paolo Sarasin Paolo Sarasin

Il Personale

D.ssa Ballan Alessandra Alessandra Ballan

D.ssa Carli Carla Carli Carla

Sig.ra Favaro Donatella Donatella Favaro

Sig.ra Milan Rossella Rossella Milan

Sig.ra Chinellato Mary Mary Chinellato

Dott.ssa Callegaro Irene Irene Callegaro

Alessandra Ballan
Carli Carla
Donatella Favaro
Rossella Milan
Mary Chinellato
Irene Callegaro

AII. A SISTEMA DI VALUTAZIONE INTERNO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Contesto di riferimento

Il Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 attua la delega contenuta nella Legge 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la normativa prevede alcuni principi fondamentali, fra cui l'introduzione di sistemi interni ed esterni di valutazione del personale e delle strutture, finalizzati ad assicurare l'offerta di servizi conformi agli standard internazionali di qualità e a consentire agli organi di vertice politici delle pubbliche amministrazioni l'accesso diretto alle informazioni relative alla valutazione del personale dipendente. Inoltre, viene prevista la valorizzazione del merito e il conseguente riconoscimento di meccanismi premiali per i singoli dipendenti sulla base dei risultati conseguiti dalle relative strutture amministrative.

La norma, quindi, si pone nell'alveo del processo di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, nel cui ambito la valutazione delle performances del personale costituisce un elemento di particolare rilievo.

In questo contesto, il Consiglio Direttivo dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri ha in questi anni mantenuto un sistema di fissazione di obiettivi e valutazione in merito al raggiungimento degli stessi, ma ritiene opportuno recepire i principi fissati dalla sopra citata normativa, rendendoli più concretamente applicabili alla propria realtà operativa.

Scopo della valutazione

Il processo di riforma della pubblica amministrazione tende a far convergere gli assetti regolativi del lavoro pubblico con quelli del lavoro privato, in modo da poter offrire ai cittadini servizi di qualità, con prestazioni conformi agli standard di soddisfazione dell'utenza.

Per poter raggiungere questo obiettivo fondamentale, lo strumento primario ed insostituibile è costituito dall'apporto del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, che da un lato deve essere messo nelle migliori condizioni per poter espletare la propria attività e,

Il sistema di valutazione fin qui descritto ha lo scopo di determinare un coefficiente che sia in grado di esprimere in maniera sintetica e complessiva il merito individuale.
La somma dei punteggi numerici riportata nella scheda di valutazione dà un risultato finale.

Risultato di valutazione dei dipendenti

Per tutti i dipendenti gli elementi oggetto di valutazione sono sei, che terranno conto, sulla base delle competenze espresse per ogni area, della complessità e grado di responsabilità dell'attività svolta e verrà pertanto calibrato sulla base delle attività svolte.

Elementi di valutazione:

I dipendenti possono ottenere un risultato di valutazione massimo di 18 (ossia punteggio 3 in ognuno dei sei elementi di valutazione), un risultato minimo di 6 (ossia punteggio 1 in ognuno dei sei elementi di valutazione), un risultato medio di 12 (ossia punteggio 2 in ognuno dei sei elementi di valutazione) e così via.

Il risultato di valutazione finale così espresso, deve poi essere ri-parametrato all'unità, secondo il seguente schema:

- Risultato di valutazione uguale a 6 = 0,5
- Risultato di valutazione da 7 a 8 = 0,8
- Risultato di valutazione da 9 a 11 = 0,9
- Risultato di valutazione da 12 a 14 = 1
- Risultato di valutazione da 15 a 17 = 1,1
- Risultato di valutazione uguale a 18 = 1,2

Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio

Il Fondo di Ente per i trattamenti accessori previsto dai Contratti Nazionali di Lavoro è destinato, fra l'altro, ad incentivare la produttività individuale e rappresenta anche lo strumento premiante per le performances dei lavoratori.

Tale fondo, calcolato secondo i criteri previsti dai Contratti di Lavoro Nazionali, viene ripartito fra il personale dipendente tenendo conto del coefficiente relativo al livello di inquadramento proporzionato alla paga base e del punteggio di merito individuale.

Il punteggio di merito individuale ri-parametrato all'unità, come sopra descritto, fa parte del coefficiente per la suddivisione del Fondo, insieme al coefficiente relativo al livello.

Retribuzione di posizione di parte variabile

I dipendenti che per il secondo anno consecutivo dovessero ottenere una valutazione complessiva di merito inferiore alla media, non concorreranno alla ripartizione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori.

Le risorse non utilizzate per la motivazione di cui sopra rimarranno nella dotazione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori e saranno prioritariamente utilizzate per finanziare gli sviluppi economici per gli aventi diritto, secondo quanto previsto dal punto precedente.

Alexandra Ballou

Sara

F. Sella

Antonio

Gene Guy

John Moran

4) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo di 3 punti ulteriori rispetto alla somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 1, 2 e 3

g) in caso di parità dei punteggi determinati nel rispetto del principio di non discriminazione verrà considerato il numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente (1 punto per ogni anno);

h) La progressione economica deve essere finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

i) il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di progressione ad area superiore e rientra nella disponibilità del fondo risorse decentrate, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza della retribuzione fissa annua in godimento (stipendio, comprensivo di differenziale stipendiale e indennità di amministrazione o di ente), nel caso in cui la retribuzione fissa annua della area di nuovo inquadramento (stipendio tabellare e indennità di amministrazione o di ente) risulti inferiore alla predetta retribuzione fissa in godimento. La quota eventualmente mantenuta è computata a carico del Fondo risorse decentrate ed è riassorbita, tornando conseguentemente nella disponibilità del Fondo risorse decentrate, in caso di progressione economica effettuata nella nuova area.

i) il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Aredi

Osman

Stene Ghy

Amiluf

Psella fu lary

Ortelle

John

Alexandra

Baker