Relazione illustrativa
al contratto integrativo dell'Ordine del personale dipendente a tempo indeterminato dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Venezia
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Parte I - Indicazioni generali

I.1 - Obiettivi

La presente relazione intende definire la quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse impiegate per la contrattazione decentrata, nel rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitando le verifiche da parte degli organi di controllo e la trasparenza nei confronti del cittadino e utente. È stata redatta tenendo conto del modello proposto dal MEF con circolare n. 25 del 19/07/2012.

Nella redazione della presente relazione si è tenuto conto della peculiarità degli Ordini professionali così come indicato dall'art. 2 comma 2bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125.

I.2 - Oggetto

La presente contrattazione integrativa è espressamente regolata dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Funzioni centrali" triennio 2022-2024.

Il contratto integrativo formalmente sottoscritto in sede di Ente dalla parte pubblica e da tutti i dipendenti rispetta i limiti e materie previsti ed in ogni caso è stato sottoposto a certificazione da parte degli Organi di controllo per una ordinata verifica, in particolare, dei riflessi economici cui tali contratti in genere danno luogo.

Il documento fa riferimento al triennio 2025-2027 per la parte normativa ed al 2026 per la parte economica.

Finalità del documento è l'utilizzo delle risorse 2026 per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e più specificatamente

Area Funzionari 5 unità

Introduzione di una posizione in Elevata Professionalità approvata con delibera n. 130 giugno 2023.

I.3 - Struttura dello schema di relazione illustrativa

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da due distinti moduli

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

I.4 - Legittimità giuridica

La contrattazione decentrata si è svolta sulle materie e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente e nel rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali. La Contrattazione Integrativa di ente non rappresenta un semplice adempimento burocratico, ma uno strumento per rispondere alla realtà organizzativa dell'OMCeO di Venezia ed agli obiettivi strategici che questo si è posto.

Con delibera n. 62 del 30.03.2026 il Consiglio Direttivo ha incaricato il dott. Sarasin, Consigliere Segretario dell'Ordine, a partecipare al tavolo per la trattativa sulla contrattazione decentrata per l'aggiornamento 2026 della contrattazione decentrata relativa al triennio 2025-2027, autorizzando l'impegno di spesa già stanziato a bilancio.

*Poiché il personale non ha una rappresentanza sindacale, la convocazione è stata trasmessa Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali (*CISL FP, CONFSAL, UNSA, FLP, CONFINTESA FP, CISL, CONSAL, CGS, CONFINTESA*) convocate con lettera prot. 2681 in data 29.05.2026, con Posta Elettronica Certificata, ma non sono presenti.*

In data 03.06.2026 si è svolto l'incontro convocato dal Segretario dell'Ordine dott. Paolo Sarasin e tutto il personale di segreteria dell'Ente.

Parte II -Relazione illustrativa

II.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		03.06.2026
Periodo temporale di vigenza		1.01.2026-31.12.2026 Per la parte economica anno 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario OMCeO Venezia: dott. Paolo SARASIN Personale dipendente, non dirigente: Ballan Alessandra Carli Carla Favaro Donatella Milan Rossella Chinellato Mary Callegaro Irene Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione (elenco sigle): Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL Funzioni Centrali CISL FP, CONFSAL UNSA, FLP, CONFINTESA FP, CISL, CONSAL, CGS, CONFINTESA, convocate con lettera prot. 2681 in data 29 maggio 2026 e che nessuna si è presentata la tavolo.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente, dipendente a tempo indeterminato dell'OMCeO di Venezia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. **DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO** 2. DOTAZIONI ORGANICHE E SISTEMA ORDINAMENTALE 3. SISTEMA DI VALUTAZIONE 4. SISTEMA DI PROGRESSIONE ECONOMICA 5. PARTE NORMATIVA 6. PARTE ECONOMICA
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di**	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data

	controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Non è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, poiché gli Ordini professionali non sono tenuti a questo adempimento. Sono però stati predisposti gli obiettivi incentivanti per l'anno 2026 con le delibere n. 57.26 e 58.26 (elevata professionalità) del 30.03.2026 e per la parte relativa al lavoro agile all'interno del PIAO 2026-2028 approvato con delibera n. 370 del 15.12.2025 Sottosezione organizzazione del lavoro agile – Obiettivi. Inoltre, la contrattazione decentrata definisce un SISTEMA DI VALUTAZIONE INTERNO DEL PERSONALE DIPENDENTE (All. A alla contrattazione decentrata) per l'assegnazione del compenso incentivante parte variabile.
		All'interno del PIAO 2026-2028 approvato con delibera n. 370 del 15.12.2025 SEZIONE II VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		È stata effettuata una rendicontazione relativamente al raggiungimento degli obiettivi incentivanti anno 2025 come da delibere n. 339 e 340 (elevata professionalità) del 10.11.2025
Eventuali osservazioni Pur non prevedendo un sistema di valutazione delle performance, l'Ordine ha adottato un proprio sistema di valutazione del personale e fissa annualmente gli obiettivi incentivanti di carattere generale e quelli specifici di ogni dipendente per effettuare la valutazione collegata all'assegnazione del compenso incentivante. Sono stati individuati specifici obiettivi collegati alla prestazione lavorativa in modalità agile, anche a breve termine.		

II.2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo: questo riepilogo intende fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

il Contratto integrativo si compone di

PARTE GENERALE che viene richiamata integralmente

- In premessa:

  Alla luce delle novità introdotte dal CCNL per il triennio 2022-2024 la presente contrattazione decentrata viene adeguata. L'obiettivo principale è quello di coniugare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale, con l'esigenza di mantenere una elevata l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa oltre che la qualità dei servizi erogati dall'Ordine.

In tale ottica e in coerenza con gli accordi 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 precipue dell'Ordine o previste dalla normativa vigente - e, una 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.

- definisce la durata, la decorrenza i tempi e le procedure di applicazione del contratto;
- definisce le dotazioni organiche ed il sistema ordinamentale
- individua le famiglie professionali
- definisce il sistema di valutazione del personale e di progressione economica all'interno delle aree

PARTE NORMATIVA che viene richiamata integralmente

- stabilisce l'erogazione del buono pasto
- definisce la copertura assicurativa integrativa
- richiama la formazione ed aggiornamento del personale
- definisce l'orario di servizio e di lavoro
- definisce le modalità della prestazione in lavoro agile

PARTE ECONOMICA

- definisce il Fondo unico di Ente per l'anno 2026 e descrive cosa sia destinato a finanziare

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Individuazione delle risorse destinate al trattamento accessorio.

L'importo complessivo da erogare viene consolidato in € 47.969,18, integrato della parte relativa agli aumenti contrattuali 2025.

Vengono invece accantonati gli aumenti previsti pari a

Risparmi su indennità di trasferta anno 2025	**824,23**

c) non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

d) Le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è confermata dall'allegato A alla contrattazione decentrata che definisce il **SISTEMA DI VALUTAZIONE INTERNO DEL PERSONALE DIPENDENTE individuando:**

- **Contesto di riferimento**
- **Scopo della valutazione**
- **Organi di governo del sistema**
- **Tempistica della valutazione**
- **Metodologia di valutazione**
- **Determinazione del risultato di valutazione**
- **Risultato di valutazione dei dipendenti**
- **Effetti della valutazione sul trattamento economico accessorio**
- **Retribuzione di posizione di parte variabile**

e) Definizione del sistema delle progressioni

non sono previste progressioni

f) *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo

in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione e alle previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, con apposito deliberato di Consiglio Direttivo sono descritti gli obiettivi incentivanti per tutto il personale dipendente dell'Ordine, che possono essere coì richiamati:

Obiettivo generale per la creazione di valore pubblico:

L'obiettivo strategico indicato dall'Ordine per la creazione di valore pubblico è quello di efficientare i sistemi di tenuta degli Albi per il monitoraggio della professione attraverso la verifica dei requisiti dell'iscritto, il comportamento deontologico, l'aggiornamento professionale e gli adempimenti normativi. Poiché l'obiettivo principale è la tenuta di albi pubblici, l'Ente dovrà agire con la massima trasparenza ed interoperabilità del dato, che dovrà anche essere sempre disponibile pubblicamente, ma garantito dal punto di vista della sua sicurezza, per questo l'Ordine partecipa attivamente, come ordine pilota, al progetto FNOMCeO per la creazione dell'Albo Unico Nazionale e al progetto interoperabilità dei PDND.

Continua inoltre il lavoro gruppo digitalizzazione formato da dipendenti degli Ordini e tecnici per la gestione della digitalizzazione delle attività dell'ente, questo lavora costantemente alla reingegnerizzazione processi, al fine di garantire l'aggiornamento e l'implementazione degli stessi. Questo gruppo deve inoltre confrontarsi e dialogare con gli altri Ordini professionali e con la FNOMCeO per la creazione di modelli interoperabili ed in grado di dialogare tra di loro anche a livello amministrativo.

L'attività dell'Ordine è quindi rivolta:

- ai medici chirurghi ed agli odontoiatri inscritti all'Ordine,
- a coloro che in possesso dei requisiti intendono iscriversi ad un Albo,
- ai tutti i cittadini portatori di interesse
- agli altri enti che interagiscono con l'Ordine e che hanno un interesse diretto alla corretta gestione degli Albi

L'obiettivo è quello di arrivare alla digitalizzazione di tutte le procedure in elenco.

I tempi di raggiungimento dell'obiettivo sono pluriennali e ad inizio di questo nuovo mandato quadriennale si conta di proseguire il lavoro, che verrà monitorato periodicamente. Per perseguire al meglio questo progetto nel corso del 2025 è stata proposta dall'Ordine di Venezia una formazione per un gruppo di ordini sulla mappatura dei processi e si è costituito un gruppo di lavoro che sta portando avanti un lavoro per la creazione di uno strumento condiviso e semplificato per migliorare la qualità di questa attività.

La misurazione del livello di realizzazione dell'obiettivo potrà essere effettuata attraverso gli audit di controllo sulle procedure e questionari di gradimento agli stakeholder, che saranno resi pubblici tramite la pagina della trasparenza dell'Ordine: a fine 2025 l'Ordine ha messo a disposizione degli iscritti due questionari di gradimento per la procedura di prima iscrizione e per l'area modulistica presente nel sito.

Obiettivi connessi alla modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile:

1) Implementazione e verifiche sul **modello organizzativo** secondo criteri di responsabilizzazione dei lavoratori, rendicontazione della produttività individuale ed ottimizzazione della continuità operativa delle risorse.
2) Monitoraggio del **modello di verifica** della prestazione secondo criteri definiti che tengano conto delle seguenti capacità:
   - autorganizzazione/autonomia, comunicazione,
   - orientamento al risultato/compito, problem solving,

- lavoro di gruppo, capacità di risposta,
- autosviluppo e orientamento all'utenza.

3) Attività di **formazione** del gruppo di lavoro anche interna per la progettazione del modello organizzativo.

Questo modello prevede la predisposizione di un particolare obiettivo individuale di lavoro agile, legato alle dinamiche del lavoro, che sarà definito e successivamente rendicontato mensilmente durante le riunioni di segreteria.

A questi sono poi collegati specifici obiettivi incentivanti individuali e descritti con le apposite delibere 57 e 58 (perla posizione di elevata professionalità) del 30.03.2026.

Il Segretario
Dott. Paolo Sarasin

Signed with NamirialSign

PAOLO SARASIN
29/10/2026 15:16:17 UTC+0100

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.