

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2024**

Il giorno 29 novembre 2024 si è tenuta la riunione in sede di sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, presso la sede della CISL Veneto, via Torino 103 Venezia Mestre, alla quale sono presenti:

La delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente dell'Ordine dott. Luigino Guarini, il Direttore dott. Mario Conte

nonché

la delegazione sindacale in rappresentanza dei dipendenti;

per la CISL FP il sig. Massimo Grella;

unitamente dette "Parti".

Visto

- a) Il CCNL nazionale di riferimento del Comparto Funzioni Centrali relativo al personale non dirigente, rinnovato per la parte normativa ed economica del 9 maggio 2022, con validità 01.01.2019 – 31.12.2021;
- b) L'art. 76 e seguenti – Titolo VIII del predetto contratto;
- c) L'art. 20 del T.U. sul Pubblico Impiego – D.Lgs. n° 165/2001;

Premesso

Le Parti hanno ritenuto opportuno dall'ultima contrattazione integrativa, discutere e trattare il nuovo **Contratto Integrativo di Ente 2024**, al fine di continuare ad una razionalizzazione ed a un miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa in ordine alla gestione rapporti di lavoro, alla organizzazione degli uffici e ad una auspicabile maggiore efficienza e produttività del lavoro, nell'ottica di favorire il processo di valorizzazione professionale di tutto il personale dell'Ordine.

Tutto ciò premesso le Parti:

**Concordano**

sulla seguente intesa relativa agli aspetti del sistema indennitario e incentivante.

Considerato che la dotazione organica dell'Ordine per l'anno 2023 come di seguito riportata

- Area assistenti - unità 3

- Area funzionari - unità 1

### 1.Campo applicazione ed efficacia

Il presente Contratto Collettivo Integrativo per la parte giuridica è produttivo di effetti dal giorno successivo a quello di ratifica del presente atto da parte del Consiglio Direttivo dell'Ordine., mentre per la parte economica dispiega la sua efficacia dal 01/01/2024

### 2.Progressioni economiche

nessuna progressione per l'anno 2024

### 3.Indennità di cassa

Le Parti concordano per l'attribuzione una indennità di cassa pari ad euro 660.00 annui in ragione delle particolari attività svolte dai dipendenti incaricati.

#### **Costituzione Fondo risorse decentrate**

Il Fondo risorse decentrate è costituito come dai seguenti prospetti, per l' anno 2024.

#### **Fondo Risorse Decentrate anno 2024**

Storicizzazione – importo fondo nell'anno 2023	33.380,00
Comprendente gli incrementi contrattuali di cui agli ex art. Art.89 comma 5 ccnl 2016/18 Funz. Centrali 0.49 % monte salari anno 2015 e ex Art. 49 ccnl 2019-2021 Funz.Centrali 0.81% monte salari 2018	
<b>Tot anno 2024</b>	<b>33.380,00</b>

#### Utilizzo del Fondo anno 2024

a) Elevata responsabilità x 1 dip.	5.640,00
b) Indennità di cassa x 1 dip.	660,00
c) Lavoro straordinario	9.920,00
d) Sistema incentivante la produttività	16.160,00
e) indennità di specifiche responsabilità	1.000,00
<b>Totale</b>	<b>33.380,00</b>

Nel dettaglio il Fondo sarà utilizzato per erogare:

a) l'Indennità di Elevata responsabilità per € 5.640,00 annui e l'indennità di cassa per € 55,00 per l'unità dell'area funzionari;

b) il lavoro straordinario effettivamente prestato come previsto dal contratto Integrativo per un importo massimo complessivo di € 9.920,00

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 di € 5.160,00 annui per l'unità dell'area funzionari ex C5 e € 4.000,00 per ciascuna unità area assistenti ex B2 e € 3.000,00 per l'unità assistenti ex B1.

d) il compenso incentivante per indennità di specifiche responsabilità per € 1.000,00 per una unità funzionari.

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	Da 1 a 5

	utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente, attitudine al lavoro di squadra	
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, ivi compreso il part time), 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:  $Imp = (Rf / \Sigma cd) cd$ .

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 – triennio di riferimento 2019-2021 e successive modifiche.

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

Letto firmato e sottoscritto.

Per la Delegazione dell'Ordine

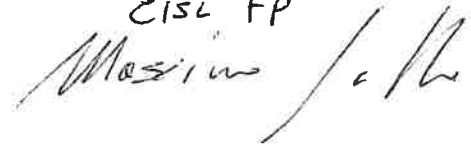
Il Presidente  


Il Direttore  




la Delegazione Sindacale

CISL FP



Il Personale (RSU)

