



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2026**

Il giorno 12/06/2026 alle ore 10.30 presso la sede dell'Ordine dei Medici Chirurghi e Degli Odontoiatri della Provincia di Treviso sita in Treviso (TV) – Via Cittadella della Salute n. 4 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello

Sono presenti

**Delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Dott. Luigi Faggian

Direttore – Dott. Conte Mario

**Delegazione di parte sindacale:**

CISL FP – Carraretto Silvia

### **Visto**

- a) Il CCNL nazionale di riferimento Funzioni Centrali relativo al personale non dirigente, ultimo rinnovo per la parte normativa ed economica del 27 gennaio 2025, con validità 01.01.2022 – 31.12.2024;
- b) L'art. 32 e seguenti – Capo IV del predetto contratto che detta disposizioni in merito alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori;
- c) L'art. 20 del T.U. sul Pubblico Impiego – D. Lgs. n° 165/2001 e D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni;

### **Premesso che**

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Centrali delinea chiaramente ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che, per quanto riguarda gli ordini e i collegi professionali, avviene a livello di singola struttura territoriale, essendo dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa.

Le parti hanno ritenuto opportuno discutere e trattare un Contratto Integrativo di Ente al fine di procedere ad una razionalizzazione e ad un miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa in ordine alla gestione dei rapporti di lavoro, all'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 ed incentivante.

Per quanto non previsto dal presente contratto le parti dichiarano di far riferimento alle norme del CCNL comparto enti pubblici non economici vigenti.



## **PARTE GIURIDICO – NORMATIVA**

### **1. Campo di applicazione**

Il presente Contratto Integrativo si applica a tutto il personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e Degli Odontoiatri della Provincia di Treviso con rapporto a tempo indeterminato o a tempo determinato nonché al personale in part time, come da norme previste.

### **2. Durata, decorrenza e validità**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha durata e validità dal 01.01.2026 al 31.12.2026 sia per la parte economica che per la parte giuridico - normativa.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla sua scadenza.

### **3. Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 siglato in data 27 gennaio 2025, Capo II artt. 3-4-5.

### **4. Finalità e obiettivi**

Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali triennio 2022 – 2024 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.

### **5. Famiglie professionali e sistema di classificazione e contenuti delle aree professionali**

Presso l'Ordine dei Medici Chirurghi e Degli Odontoiatri della Provincia di Treviso è individuato un unico ambito di competenze professionali: amministrativo e gestione. Esso comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali. La famiglia professionale identificata comprende le competenze necessarie ai seguenti settori:

- Segreteria organi istituzionali e presidenza
- Gestione risorse umane
- Gestione economico-finanziaria e patrimoniale
- Gestione acquisti e gare
- Segreteria di direzione
- Supporto agli Organi Istituzionali
- Congressi e manifestazioni
- Formazione Continua
- Tenuta albo
- Protocollo
- Relazioni con il pubblico
- Supporto informatico
- Settore legislativo
- Previdenza Enpam

Il sistema di classificazione del personale, destinatario del CCNL 2022-2024, segue il seguente schema:

- Aree professionali denominate "Operatori", "Assistenti", "Funzionari" ed "Elevate professionalità (EP)", per il personale già inquadrato nelle qualifiche funzionali "A", "B" e "C".



## **ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI TREVISO**

- Nell'Area "Operatori" trovano collocazione i profili professionali riferiti ad attività di supporto strumentale ai processi produttivi e ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti ai ruoli ampiamente fungibili;
- Nell'Area "Assistenti" i profili professionali individuano personale inserito nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto organizzativo.
- Nell'Area "Funzionari" sono individuati i profili professionali riferiti a personale strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi nel quadro di indirizzi generali, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate.
- Nell'Area "EP" sono collocati i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate.

### **6. Dotazione organica e progressione professionale**

La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2026 risulta così costituita:

<b>AREA</b>	<b>NUMERO UNITA'</b>
Operatori	0
Assistenti	3 (1 aspettativa, 1 coperto con contratto in somministrazione e 1 posto vacante)
Funzionari	2 (1 part time al 83,33%)
Elevate Professionalità	0

Le Parti si danno atto che la dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

### **7. Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di servizio, e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali.

La distribuzione dell'orario di lavoro si articola su n. 5 giornate lavorative.



## **ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI TREVISO**

### **ORARIO DI SERVIZIO**

- Lunedì dalle ore 08.00 alle ore 17.30 con mezz'ora di pausa
- Martedì dalle ore 08.00 alle ore 14.00
- Mercoledì dalle ore 08.00 alle ore 14.00
- Giovedì dalle ore 08.00 alle ore 17.30 con mezz'ora di pausa
- Venerdì dalle ore 08.00 alle ore 14.00

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, obbligatoria di almeno mezz'ora. Tali pause non sono computate nell'orario di lavoro.

Gli straordinari dovranno essere previamente autorizzati e saranno considerati tali, come prassi dell'Ente, al superamento dei 30 minuti.

### **8. Buono Pasto**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 86 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto elettronici del valore nominale di 8 euro.

L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

Il buono pasto viene erogato anche in presenza di lavoro straordinario autorizzato.

### **9. Lavoro agile**

Al fine di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori garantendo, al contempo, il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa l'Ordine dei Medici Chirurghi e Degli Odontoiatri della Provincia di Treviso promuove l'accesso al lavoro agile.

Tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa viene stipulata per iscritto, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, tramite accordo individuale con il lavoratore ai sensi del Capo III, artt. 13-14-15 del CCNL 2022-2024.

Per garantire un equilibrio tra flessibilità e operatività, in ottemperanza alle esigenze organizzative dell'Ente, indipendentemente dagli accordi individuali, il lavoro agile sarà regolamentato come segue:

- **Frequenza:** è possibile svolgere lavoro agile solo durante i pomeriggi e, in ogni caso, non più di un pomeriggio a settimana;
- **Condizioni:** il lavoro agile potrà essere attivato esclusivamente se gli altri dipendenti dell'ufficio non stanno svolgendo lavoro agile nella stessa giornata.
- **Richiesta:** la richiesta di lavoro agile deve essere inoltrata al Direttore entro l'inizio dell'orario di lavoro.
- **Attività:** durante le ore di lavoro agile è fondamentale essere reperibili e mantenere attive le comunicazioni con i colleghi e il Direttore.

### **10. Posizioni organizzative (art. 17 CCNL 2022-2024)**

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 17 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

### **11. Welfare integrativo**



## **ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI TREVISO**

Le parti convengono che per il 2026, in attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del vigente CCNL in materia di welfare integrativo, l'Ordine, mediante la convenzione EMAPI LTC, stipulata dall'ENPAM, preveda la copertura assicurativa per i propri dipendenti contro il rischio della perdita dell'autosufficienza, copertura che verrà finanziata con apposite risorse stanziata a Bilancio 2026 e non attingendo al Fondo risorse decentrate.

### **Disposizioni finali**

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente Contratto Integrativo, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

### **PARTE ECONOMICA**

#### **12. Costituzione Fondo risorse decentrate**

La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Le parti prendono atto che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2026 è costituito come dai seguenti prospetti.

#### **13. Indennità di condizioni di lavoro: maneggio valori art. 33 c. 2 lett. (d)**

Le parti concordano per l'attribuzione di una indennità di maneggio valori pari ad € 660,00 annui in ragione delle particolari attività svolte dai dipendenti incaricati.

#### **14. Posizione Organizzativa (art. 17 CCNL 2022-2024)**

Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati e all'analisi delle esigenze organizzative dell'ufficio si riconosce all'interno della dotazione organica una posizione di lavoro con funzioni di responsabile dell'ufficio all'interno dell'Area Funzionari.

Tale posizione è finalizzata all'ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali e la razionalizzazione delle risorse.

L'incarico di cui ai commi 1 e 2 riguarda le attività di coordinamento delle attività dell'ufficio con annessa supervisione del lavoro del personale dell'ufficio, pianificazione e gestione delle risorse, reporting al Direttore sui risultati ottenuti e sull'andamento in generale dell'ufficio nonché tutti i rapporti con gli altri uffici ed Enti.

Il valore economico dell'indennità annua di posizione organizzativa di cui ai precedenti punti è quantificato in € 8.640,00 Lordi annui, suddiviso in 13 quote di pari importo. L'importo dell'indennità accessoria deve essere indicato nel provvedimento di attribuzione dell'incarico.

#### **15. Fondo risorse decentrate anno 2026**

Storicizzazione – importo fondo anno 2026	€ 24.862,18
<b>Totale Fondo</b>	<b>€ 24.862,18</b>

Il Fondo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 del DPR n. 43/1990 e ss., per l'anno 2026, è concordato tra le parti per un valore pari ad € 24.862,18 per un organico corrispondente ai dipendenti in servizio al 31.12.2026.



## 16. Utilizzo del Fondo anno 2026

Indennità condizioni lavoro: maneggio denaro	€ 660,00
Posizione organizzativa	€ 8.640,00
sistema incentivante per obiettivi	€ 15.562,18
Il lavoro straordinario viene finanziato con il capitolo di spesa del Bilancio di Previsione - voce U-1-06-005	//////////
<b>Totale Fondo</b>	<b>€ 24.862,18</b>

## 17. Sistema incentivante

### A) Performance organizzativa

Alla remunerazione della performance organizzativa viene destinata una quota pari al 70% delle risorse disponibili per finanziare i premi ad essa correlati (€ 10.893,53 €).

Per l'anno 2026 vengono individuati i seguenti obiettivi finalizzati al buon funzionamento generale dell'Ente, in termini di mantenimento del livello dei servizi e dell'operatività attuale oltre che alla realizzazione di nuove procedure derivanti dall'applicazione di nuovi adempimenti normativi:

- Recupero crediti morosi
- Gestione iscritti
- Gestione Albo per iscrizioni
- Gestione Albo per cessazioni
- Assistenza alla Formazione continua
- Assistenza nell'organizzazione di eventi rivolti alla cittadinanza ed in particolare gli eventi in collaborazione con il GIMBE ed il concerto musicale.

L'accesso alla parte incentivante del Fondo sarà condizionato alla mancata irrogazione da parte dell'Ente di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo verbale nel corso dell'anno di competenza.

La realizzazione dei progetti/obiettivi è coordinata e monitorata da parte del Direttore e si concluderà con una relazione finale, il cui esito positivo comporterà la conseguente erogazione dei compensi previsti. 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, comunicato formalmente e preventivamente al personale.

Per il calcolo della quota si farà riferimento alla seguente scala parametrica:

Area Operatori	100
Area Assistenti	110
Area Funzionari	130
Area Elevate Professionalità	150

### B) Performance individuale

Alla remunerazione della performance individuale viene destinata una quota pari al 30% delle risorse disponibili per finanziare i premi correlati alla performance (€ 4.668,65).

L'azione della performance individuale dovrà rispettare i seguenti principi:



## ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI TREVISO

- Individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- Verifiche semestrali, su iniziativa del Direttore, volta a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
- Verifica finale con motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- Oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- Partecipazione dei valutati al procedimento.

Esso è erogato in base alla valutazione effettuata annualmente dal Consiglio dell'Ordine (Presidente o suo delegato) tramite una scheda individuale di valutazione. Per la valutazione si utilizza la griglia sotto riportata:

CRITERIO DI VALUTAZIONE	PUNTI
Adeguatezza della prestazione in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla continuità nel tempo di prestazioni positive	Da 1 a 5
Capacità di adeguamento operativo: flessibilità nell'interpretare il proprio ruolo, disponibilità a svolgere compiti diversi dai soliti	Da 1 a 5
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
Capacità organizzativa: saper proporre soluzioni innovative per migliorare la produttività e l'efficienza, eliminare sprechi, risparmiare risorse	Da 1 a 5
Esperienza: acquisizione di conoscenze giuridiche e/o tecniche, di perizia professionale, di competenze più estese	Da 1 a 5
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 ('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: $Imp = (Rf/'cd)*cd$	

### C) Erogazione del premio incentivante

Le parti concordano di erogare il premio al raggiungimento dell'obiettivo secondo i parametri di seguito riportati:

- Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari all'80% spetta la quota del 100%
- Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari all'60% spetta la quota del 80%
- Raggiungimento dell'obiettivo superiore o pari all'40% spetta la quota del 60%

Il mancato raggiungimento degli obiettivi per cause non riconducibili al dipendente darà comunque luogo al riconoscimento economico legato agli stessi.

Il compenso viene erogato mediante anticipi mensili con un importo non inferiore a 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).

### **Disposizioni finali**



**ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI  
E DEGLI ODONTOIATRI DI TREVISO**

Per quanto non menzionato nel presente contratto di rinvia al CCNL degli Enti Pubblici Non Economici ed alle disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego.

Letto, confermato e sottoscritto in Treviso, li .....

**La Delegazione pubblica**

Presidente – Dott. Luigi Faggian

---

Direttore – Dott. Conte Mario

---

**La Delegazione Sindacale**

Silvia Carraretto CISL FP Belluno Treviso

---