

La rappresentanza di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, al termine delle trattative avviate nel 2022 e svolte presso la sede dell'Ordine,

STIPULANO

il presente accordo integrativo - parte economica per il biennio 2023-2024, per il personale non dirigente in forza all'Ente e classificato nelle aree funzionali del CCNL Funzioni Centrali

E CONCORDANO

sull'allegata intesa parte integrante del 18/12/2023, relativa all'utilizzo e alla gestione delle risorse economiche per il biennio 2023-2024, determinate in applicazione del CCNL Funzioni Centrali e disponibili a bilancio.

La sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo ha luogo previa approvazione del Consiglio direttivo effettuata con deliberazione n. 278 del 19/12/2023 e previa certificazione degli oneri da parte del Collegio dei revisori resa in data 28.02.2024, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

ACCORDO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'OMCeO TORINO

Campo di applicazione e durata

Il presente accordo si applica al personale non dirigente classificato nelle aree previste dal CCNL Funzioni Centrali, in servizio presso l'OMCeO di Torino con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno sia a tempo parziale.

L'accordo ridetermina le risorse del Fondo Risorse Decentrate e i relativi criteri di utilizzo. Ha validità dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

Risorse disponibili del fondo risorse decentrate, utilizzo e criteri di ripartizione

Il Fondo Risorse Decentrate, ai sensi dell'art. 50 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, è costituito da risorse destinate ai trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari in servizio presso l'OMCeO di Torino.

Per i trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale del personale non dirigente, di cui all'art. 20 co. 2 lett. a) e b) del CCNL 2019/2021 è reso disponibile:

- per l'anno 2023, l'importo complessivo di 36.332,40 euro lordi, in relazione a una dotazione organica costituita da 12 dipendenti (n. 2 nell'area operatori; n. 8 nell'area assistenti; n. 2 nell'area funzionari). L'ammontare comprende: l'importo corrispondente allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018; l'importo previsto dall'art. 76 comma 3 lett. b) del CCNL Funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018; l'importo di 2.857,69 euro a titolo di integrazione di parte datoriale per l'incremento di una unità di personale a tempo indeterminato nell'area assistenti.
- per l'anno 2024, l'importo complessivo di 38.350,87 euro lordi, in relazione a una dotazione organica costituita da 13 dipendenti, di cui n. 3 nell'area operatori, n. 8 nell'area assistenti, n. 2 nell'area funzionari (di cui uno per personale collocato in aspettativa). L'ammontare comprende l'importo di 2.018,47 euro a titolo di integrazione di parte datoriale per l'incremento di una unità di personale a tempo indeterminato nell'area operatori.

L'importo è sempre conteggiato al netto delle somme destinate alle indennità di responsabilità e ai differenziali stipendiali da attribuire negli anni 2023 e 2024, ai sensi dell'art. 52, comma 4 del CCNL vigente.

Eventuali disponibilità residue per i trattamenti economici correlati alla performance non utilizzate nell'annualità precedente costituiscono risorse variabili una-tantum da ripartire nell'anno successivo a quello di riferimento fra il personale in servizio nell'anno in cui i residui sono maturati.

Per il 2023 i residui disponibili riferiti all'anno 2022 sono quantificati in 4.071,71 euro e saranno ripartiti secondo i coefficienti moltiplicatori proposti dall'assemblea del personale interessato.

Le disponibilità complessive destinate ai trattamenti economici correlati alla performance sono erogate per il 70% del totale alla produttività organizzativa e per il 30% alla produttività individuale.

I valori indicati nel presente accordo sono espressi al lordo di tutti gli oneri previdenziali, fiscali e assicurativi e confluiscono nell'imponibile utile al calcolo del TFR.

I trattamenti economici correlati alla performance dei dipendenti a tempo determinato saranno erogati con le medesime modalità previste per il personale assunto a tempo indeterminato e saranno finanziati mediante risorse ordinarie dell'Ordine esclusivamente nel caso in cui il personale non sia assunto in sostituzione di dipendente in aspettativa, in malattia, in congedo o in quiescenza.

I trattamenti economici del personale part-time e del personale che sarà assente per un periodo prolungato superiore a due mesi saranno proporzionalmente ridotti.

Criteri relativi all'erogazione di compensi per la performance organizzativa

L'erogazione dei compensi destinati alla performance organizzativa è correlata agli obiettivi generali dell'OMCeO di Torino annualmente attribuiti e dei relativi risultati attesi per ciascuna area di inquadramento.

Handwritten signature and initials in the right margin.

L'importo è erogato a decorrere dal 1° gennaio 2023, su base annua, in percentuale agli obiettivi effettivamente raggiunti, sulla base dei valori coefficienti indicati nella tabella di seguito riportata per ciascuna delle aree di inquadramento¹.

Le modalità di ripartizione dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa sono legate alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo la seguente parametrizzazione:

Tabella: parametri percentuali per la valutazione della performance organizzativa e individuale

Livello di raggiungimento degli obiettivi	Parametro
≥ 80	100% del premio
≥ 70 e < 80	80% del premio
< 70	50% del premio

Tabella: coefficienti moltiplicatori per l'erogazione del compenso correlato alla performance organizzativa

Area	Parametro
Operatori	0,65
Assistenti	1,00
Funzionari	1,20

Criteri relativi all'erogazione di compensi per la performance individuale

L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, nella misura massima di 75 punti in relazione alla soglia di realizzazione compresa tra il 75% e il 100%; nella misura di 60 punti per soglie di realizzazione inferiore al 75% ma almeno del 50%; in proporzione alla soglia di raggiungimento per livelli inferiori
- al contributo qualitativo e comportamentale, nella misura massima di 25 punti

Indicatori	Punteggio
PUNTUALITÀ: rispetto dei tempi assegnati per lo svolgimento delle attività.	Da 1 a 5

¹ Accordo sottoscritto in esito all'assemblea del personale non dirigente del 11 novembre 2022.



QUALITÀ: capacità di svolgere le attività assegnate con diligenza, accuratezza, attenzione e precisione.	Da 1 a 5
AUTONOMIA: saper svolgere e completare le attività assegnate in autonomia, non demandando ad altri compiti rientranti nel proprio pacchetto di lavoro; saper ordinare le attività in base alle priorità e attuare un approccio integrato al proprio lavoro.	Da 1 a 5
FLESSIBILITÀ e INIZIATIVA: sapersi adattare a contesti lavorativi mutevoli, dimostrare proattività e spirito collaborativo adattandosi alle esigenze organizzative; capacità di proporre soluzioni in presenza di situazioni problematiche o impreviste.	Da 1 a 5
RELAZIONI CON L'UTENZA: orientamento al soddisfacimento delle esigenze e richieste dell'utenza, tempestività nelle risposte	Da 1 a 5

Procedura di valutazione della performance e modalità di ripartizione delle risorse

Il sistema di valutazione della performance si prefigge di valorizzare le professionalità e il merito, facendo leva sulla spinta motivazionale per migliorare l'efficienza dell'organizzazione e la qualità dei servizi all'utenza.

Il sistema di valutazione è utilizzato per l'attribuzione al personale non dirigente dei trattamenti economici correlati alla performance; si basa sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del comportamento tenuto dal dipendente dell'Ordine, certificati mediante la compilazione di schede individuali a cura della Commissione di valutazione costituita dalla Consigliera Segretaria e dalla Direttrice amministrativa.

La valutazione del personale è espressa in centesimi ed è effettuata sulla base di osservazioni personali della Commissione di valutazione, di eventuali comunicazioni trasmesse al dipendente e di eventuali riscontri pervenuti dagli utenti, dai componenti degli organi politici e di indirizzo e/o degli organismi consultivi.

Le valutazioni del personale hanno cadenza annuale e sono effettuate entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. È prevista una valutazione infrannuale del personale entro il 31 luglio, che consente di ripartire una quota a titolo di anticipazione.

Le schede di valutazione sono consegnate e presentate individualmente a ciascun dipendente, il quale ha facoltà di chiedere per iscritto, entro il termine di 10 giorni dal ricevimento, una rivalutazione fornendo specifici elementi di giudizio. In tal caso la Commissione di valutazione riesamina la posizione esprimendo un giudizio definitivo e motivato.

La verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi potrà essere preceduta da attività con il coinvolgimento del personale interessato, volte a misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Incarichi e responsabilità

Il conferimento di incarichi e responsabilità presuppone un obbligo di legge ovvero una specifica esigenza organizzativa dell'Ordine.

È reso disponibile ai fini della corresponsione di indennità e responsabilità l'importo di 2.700,00 per l'anno 2023 e l'importo di 5.000,00 euro per l'anno 2024.

In particolare per l'anno 2024 gli importi saranno così destinati: 2.000,00 euro a titolo di incarico di posizione organizzativa segreteria albi, procedimenti disciplinari e privacy; 1.300,00 euro a titolo di responsabilità per la prevenzione della corruzione; 700,00 euro a titolo di reperibilità e responsabilità per le riunioni in videoconferenza; 1.000,00 euro a titolo di referente per le attività di reception (art. 50, co. 2 d) CCNL 2019-2021). Tutti gli importi indicati sono lordi e comprensivi degli oneri a carico dell'Ente.

L'Ordine riserva la facoltà di non conferire, revocare o ritenere assorbite una o più responsabilità organizzative finanziate con risorse aggiuntive proprie.

Differenziali stipendiali

Le progressioni economiche orizzontali rappresentano lo strumento a disposizione dell'Ordine per valorizzare la professionalità del personale e il merito. Sono effettuate nel rispetto delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel D.Lgs. n. 165/2001 e nelle ulteriori fonti normative vigenti, rispettando l'equilibrio tra le diverse aree del sistema di classificazione professionale.

Per l'anno 2023 l'Ordine rende disponibili risorse aggiuntive pari complessivamente a 10.000,00 euro lordi, comprensivi degli oneri a carico dell'Ente, che finanzieranno l'attribuzione, a seguito di procedura selettiva, dei differenziali stipendiali al personale non dirigente, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023, garantendo almeno cinque progressioni orizzontali. Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva i lavoratori assunti a tempo indeterminato da almeno tre anni che alla data del 31 dicembre 2022 non abbiano beneficiato di una progressione economica nell'ultimo triennio, ai sensi dell'art. 14, comma 2 lett. a) del CCNL Funzioni Centrali vigenti, graduando le posizioni individuali in ordine decrescente secondo il punteggio della valutazione ottenuta per l'anno 2022.

Per l'anno 2024 l'Ordine rende disponibili risorse aggiuntive pari complessivamente a 12.000,00 euro lordi, comprensivi degli oneri a carico dell'Ente, che finanzieranno l'attribuzione, a seguito di procedura selettiva, dei differenziali stipendiali al personale, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024, garantendo fino a cinque progressioni orizzontali al personale in possesso dei requisiti previsti dal CCNL vigente.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno e riproporzionato per il personale in regime di part-time, articolato su cinque giorni settimanali, salvo i casi di eventi istituzionali quali cerimonie, assemblee, elezioni e simili, ai quali il personale è tenuto a presenziare.

L'orario di servizio garantisce le fasce di apertura al pubblico stabilite dall'Ordine per l'accesso ai servizi amministrativi e gli impegni previsti per lo svolgimento di corsi, convegni ed eventi programmati, anche mediante diversa articolazione dell'orario di lavoro in funzione dell'ottimale impiego delle risorse umane.

L'orario di servizio in particolare è previsto:

- su cinque giorni, con articolazione flessibile alternata dal lunedì al venerdì e dal martedì al sabato per il personale appartenente all'area degli operatori al fine di garantire i servizi di reception e accoglienza per l'accesso ai servizi amministrativi, alle riunioni, ai corsi e convegni e agli eventi programmati;
- su cinque giorni, dal lunedì al venerdì per il personale appartenente all'area degli assistenti e all'area dei funzionari al fine di garantire i servizi amministrativi e di segreteria.

È prevista la flessibilità oraria in entrata e in uscita per tutto il personale, a condizione che sia garantita:

- la copertura della reception durante l'orario di apertura al pubblico e in occasione di riunioni, corsi e convegni e altri eventi previsti in calendario;
- la copertura degli sportelli per i servizi amministrativi e di segreteria durante l'orario di apertura al pubblico.

Nei giorni in cui l'orario di servizio eccede le sei ore di lavoro, la pausa giornaliera deve avere una durata minima di 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. La pausa giornaliera è consentita tra le ore 12:01 e le ore 13:55, salvo specifica autorizzazione in deroga, e deve essere registrata con badge in ingresso e uscita. Il personale dell'area operatori effettua la pausa giornaliera in modo da garantire che nella fascia oraria dalle 12:00 alle 14:00 sia sempre assicurato un presidio della reception per attività di consegna o ritiro o accesso di utenti con appuntamento.

In considerazione di particolari esigenze di servizio, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL, l'Ordine ha facoltà di assegnare un differente orario di lavoro anche a un singolo dipendente.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Lavoro straordinario

La gestione e l'autorizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza della Direttrice amministrativa. In caso di sua impossibilità l'autorizzazione potrà essere concessa dalla Consigliera Segretaria o dal Presidente.

Le prestazioni di lavoro straordinario saranno autorizzate unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e devono essere preventivamente autorizzate, fatti salvi i casi particolari opportunamente motivati.

Si considera lavoro straordinario solo quello svolto oltre 30 minuti continuativi.

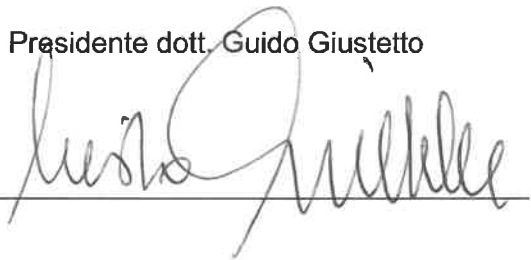
Non si considera straordinario l'entrata anticipata rispetto all'orario di servizio, se non autorizzata.

Limite individuale annuo banca delle ore

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018 è fissato in 100.

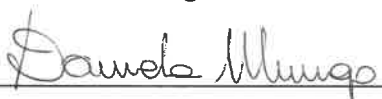
Per l'Ordine dei Medici Chirurghi e
degli Odontoiatri della provincia di
Torino

Il Presidente dott. Guido Giustetto



Per le RSU

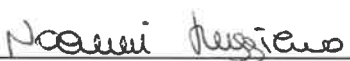
Sig.ra Daniela Mungo



Dott.ssa Silvia Martano



Sig.ra Noemi Ruggiero



Per le Organizzazioni sindacali

Il Segretario FP CGIL dott. Gabriele Gilotto



Il Segretario CONFSAL UNSA dott. Paolo Cali



Delibera n. 278/2023

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE

Il Consiglio dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Torino, nella seduta del 19.12.2023.

Visto l'art. 40 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 il quale al comma 3-bis dispone che *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance"* e specifica che *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono"*;

Visto il CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021;

Vista la deliberazione del 19.12.2022 con la quale il Consiglio direttivo ha formulato gli indirizzi per l'attribuzione di differenziali stipendiali al personale dipendente non dirigente in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e dalle disposizioni di legge applicabili, confermando l'individuazione della Consiglieria Segretaria e della Direttrice amministrativa quali componenti della delegazione trattante dell'Ordine per la conduzione delle trattative preordinate al raggiungimento di un accordo economico con le rappresentanze sindacali negli ambiti di competenza riservati alla contrattazione;

Precisato che la delegazione trattante opera sulla base delle linee di indirizzo e degli obiettivi espressi dal Consiglio direttivo, quale unico soggetto istituzionalmente deputato a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione del personale dipendente dell'Ordine;

Dato atto che le trattative sindacali si sono protratte per alcuni mesi, anche in ragione di una posizione non unitaria all'interno della delegazione di parte sindacale espressa nelle diverse riunioni convocate dall'Ordine;

Vista l'ipotesi di accordo integrativo per il personale non dirigente dell'Ordine, definita dalla delegazione trattante dell'Ordine a margine delle trattative svolte con la delegazione trattante di parte sindacale in applicazione del principio generale del maggior consenso possibile, previa intesa raggiunta con le rappresentanze sindacali intervenute nella seduta del 18.12.2023, che formulate le loro proposte, hanno infine approvato l'accordo sugli aspetti relativi all'attribuzione di n. 10 differenziali stipendiali, di cui la metà con decorrenza dal 2023 e la restante metà con decorrenza dal 2024 in applicazione dei criteri selettivi stabiliti dalla legge e dal CCNL, e sui criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale, gli incarichi e responsabilità;

Verificata la copertura di bilancio;

Visto l'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 e l'art. 8 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2019-2021, i quali demandano al Collegio dei revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e di legge, e la relativa certificazione degli oneri;

DELIBERA

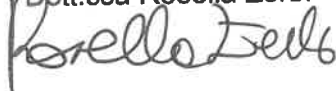
Con votazione unanime, espressa nei modi e forme di legge;

1. di approvare l'intesa raggiunta nell'ambito della trattativa contrattuale svolta dalla delegazione trattante dell'Ordine con la delegazione di parte sindacale;

2. di approvare il testo di accordo integrativo per il personale non dirigente dell'Ordine, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
3. di trasmettere la presente con il testo negoziale che ne costituisce parte integrante al Collegio dei revisori, ai fini del rilascio di parere motivato in esito al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e di legge, e della relativa certificazione degli oneri;
4. di autorizzare il Presidente dell'Ordine, in qualità rappresentante legale, alla sottoscrizione dell'accordo integrativo valevole per il biennio 2023-2024 nel testo dell'ipotesi concordata tra le parti;
5. di demandare all'ufficio di tesoreria i necessari adempimenti amministrativi;
6. di provvedere alla pubblicazione integrale del contratto sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "Amministrazione Trasparente".

LA CONSIGLIERA SEGRETARIA

Dott.ssa Rosella Zerbi



IL PRESIDENTE DELL'ORDINE

Dott. Guido Giustetto



	VERBALE DI INTESA
Oggetto	Seduta riunione contrattazione collettiva integrativa
Data e ora	18.12.2023 ore 14:30
Luogo	Sala Pianoforte OMCeO Torino
Presenti	Delegazione datoriale: Consigliera Segretaria OMCeO (R. Zerbi); Direttrice amministrativa OMCeO (V. Gagliano) Delegazione sindacale: RSU OMCeO (S. Martano, D. Mungo, N. Ruggiero), CGIL (G. Gilotto)

La riunione è stata formalmente convocata dall'OMCeO con comunicazione elettronica del 12 dicembre 2023 prot. n. 57307, per la ripresa delle trattative ai fini del raggiungimento di un accordo economico sulle materie oggetto di contrattazione.

Esaminate le richieste rappresentate nel corso delle trattative precedenti, alle quali non è stata espressa una posizione unitaria e comune delle parti sindacali, la delegazione datoriale ha ritenuto di poter rivedere la propria iniziale proposta di accordo, alla luce degli incontri precedentemente svolti.

Parte datoriale ha dichiarato di rendere disponibili per la contrattazione integrativa le seguenti risorse economiche:

- per l'anno 2023 l'importo di 36.332,40 euro lordi, in relazione a una dotazione organica costituita da 12 dipendenti (n. 2 nell'area operatori; n. 8 nell'area assistenti; n. 2 nell'area funzionari).
- per l'anno 2024 l'importo di 38.350,87 euro lordi in relazione a una dotazione organica costituita da 13 dipendenti, di cui n. 3 nell'area operatori, n. 8 nell'area assistenti, n. 2 nell'area funzionari (di cui uno per personale collocato in aspettativa).

Si concorda che gli importi residui riferiti ai trattamenti economici correlati alla performance non erogati nell'anno 2022 sono quantificati in 4.071,71 euro e saranno ripartiti nell'anno di competenza secondo i coefficienti moltiplicatori proposti dall'assemblea del personale interessato.

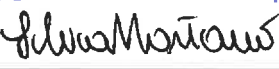
Si concorda che le disponibilità complessive destinate ai trattamenti economici correlati alla performance vengano erogate per il 70% del totale alla produttività organizzativa e per il 30% alla produttività individuale. Le modalità di ripartizione dei trattamenti economici correlati alla performance organizzativa sono legate alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo una parametrizzazione che assegna: il 100% del premio a chi raggiunge almeno l'80% dell'obiettivo; l'80% del premio a chi raggiunge almeno il 70% dell'obiettivo; il 50% del premio a chi raggiunge meno del 70% dell'obiettivo. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata: 1) al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, nella misura massima di 75 punti in relazione alla soglia di realizzazione compresa tra il 75% e il 100%; nella misura di 60 punti per soglie di realizzazione inferiore al 75% ma almeno del 50%; in proporzione alla soglia di

raggiungimento per livelli inferiori; 2) al contributo qualitativo e comportamentale, nella misura massima di 25 punti (max 5 punti per ogni indicatore), valutando la puntualità, la qualità, l'autonomia, la flessibilità e iniziativa, le relazioni con l'utenza.

Si prevede la possibilità di conferire incarichi e responsabilità al personale previa procedura selettiva, per un totale di € 5.000,00 nell'anno 2024.

Si concorda sul riconoscimento di differenziali stipendiali al personale che abbia maturato i requisiti previsti. L'Ordine dichiara di rendere disponibili risorse aggiuntive approvate dal Consiglio, pari complessivamente a 10.000,00 euro lordi, comprensivi degli oneri a carico dell'Ente, che finanzieranno l'attribuzione, a seguito di procedura selettiva, dei differenziali stipendiali al personale non dirigente, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023, garantendo almeno cinque progressioni orizzontali. Sono ammessi a partecipare alla procedura selettiva i lavoratori assunti a tempo indeterminato da almeno tre anni che alla data del 31 dicembre 2022 non abbiano beneficiato di una progressione economica nell'ultimo triennio, ai sensi dell'art. 14, comma 2 lett. a) del CCNL Funzioni Centrali vigenti, graduando le posizioni individuali in ordine decrescente secondo il punteggio della valutazione ottenuta per l'anno 2022. Per l'anno 2024 l'Ordine rende disponibili risorse aggiuntive pari complessivamente a 12.000,00 euro lordi, comprensivi degli oneri a carico dell'Ente, che finanzieranno l'attribuzione, a seguito di procedura selettiva, dei differenziali stipendiali al personale, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024, garantendo fino a cinque progressioni orizzontali al personale in possesso dei requisiti previsti dal CCNL vigente.

La riunione si è conclusa alle ore 16:00, con il raggiungimento della presente intesa fra la delegazione datoriale e le rappresentanze sindacali presenti all'incontro sugli aspetti sopra riepilogati (principio del maggior consenso possibile). L'Ordine assume l'impegno a trasmettere alle parti sindacali il testo dell'accordo per la firma in esito all'approvazione da parte del Consiglio direttivo e al rilascio della certificazione degli oneri demandata al Collegio dei revisori.

Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della provincia di Torino	 
RSU	  
CGIL	
CONFSAL UNSA	

