



## COSTITUZIONE FONDO DI ENTE 2017

Il Fondo di Ente per l'anno 2017 è costituito, in applicazione della normativa contrattuale succedutasi, a partire dall'anno 2001, come specificato nel seguente prospetto:

- Base storica concordata -	/2001	15.163,28
- Incremento x Ind. di Ente, art. 26/ 5° ccnl	/2002	606,00
- Ulteriore incremento, art. 25/3° ccnl/	/2003	757,88
- Ulteriore incremento, art. 26/5° ccnl/	/2003	142,03
- Integraz. Per produttività	/2003	4.395,00
- Integrazione orario disagiato	/2005	2.944,00
- Incremento dotaz. Organica	/2006	985,16
- Incremento ex art. 6/2° ccnl	/2006	321,10
- Riduzione dotaz. Organica	/2008	- 5.096,14
- Incremento 0,50% monte salari 2005	/2008	533,50
- adeguamento quota collegata alle retribuz.	/2009	428,00
- variazione ex indennità di vacanza contratt.	/2010	298,80
- incremento orario dip. in part-time a 32.5	/2012	1.214,32
- passaggio di 1 unità da pos. B2 a B3	/2012	190,00
- finanziam. progetti finalizzati	/2016	4.900,00
- incremento orario dip. in part-time a 36	/2016	1.217,07
T O T A L E /2016		29.000,00

### ART. 10

#### UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo di Ente è utilizzato per finanziare:

- L'Indennità di Ente nella misura prevista dal CCNL vigente
- L'incarico di responsabilità indicato all'art. 4) per € 6.400,00 annue da riconoscere alla sig.ra Picaro
- Il lavoro straordinario effettivamente prestato
- L'indennità per disagiata articolazione dell'orario di € 3.238,00 annue, in rate trimestrali da riconoscere alla sig.ra Picaro
- **Un progetto finalizzato: Gestione del Consiglio di disciplina interprovinciale**  
Supportare i collegi di disciplina sia a livello amministrativo sia a livello contabile e garantire l'avvio dei procedimenti e la chiusura degli stessi, recepite le determinazioni del Consiglio. **Gestione del Tirocinio professionale**  
Recepire le richieste dei soggetti ospitanti e dei tirocinanti e garantire l'efficacia delle procedure definite nel corso del 2016. Coadiuvare il Consiglio nella definizione di nuove procedure tenuto conto delle attività dopo un primo periodo di avvio. **Monitoraggio del livello formativo degli iscritti in previsione della chiusura del primo triennio.** Fornire al Consiglio dati reali in merito al livello formativo degli iscritti, in modo che il Consiglio possa assumere idonee iniziative, supportare il Consiglio per tutte le comunicazioni straordinarie che intenderà attivare al fine di sensibilizzare gli iscritti. La



Segreteria inoltre dovrà facilitare l'attività formativa degli iscritti fornendo tutte le indicazioni utili per l'accesso all'offerta formativa esistente. **Gestione e adempimenti Trasparenza e prevenzione della Corruzione e Stesura del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione**

**Rivista dell'Ordine** - supporto alla redazione per le attività di amministrazione.

**Attività di supporto per il rinnovo del Consiglio dell'Ordine**

Il progetto, quantificato in € 4.900,00 sarà da liquidare nella misura di €3.600,00 alla sig.ra Corazza, di €1.00,00 alla sig.ra Boaga e di €300 all sig.ra Luison.

- La produttività, ex art. 25, per la quota residuale del Fondo

La realizzazione dei progetti/obiettivo 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, comunicati formalmente e preventivamente al personale. E' 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 utenti interni ed esterni, capacità di comunicare efficacemente, attitudine al lavoro di squadra	Da 1 a 5
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

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:  $Imp = (Rf / \Sigma cd) cd$ .



ORDINE ARCHITETTI PIANIFICATORI PAESAGGISTI  
CONSERVATORI PROVINCIA DI TREVISO

Il fondo verrà erogato in due soluzioni, € 1.500,00 con lo stipendio di giugno e il saldo effettivo con quello di dicembre.

Letto, firmato e sottoscritto

La delegazione dell'Ordine

La delegazione sindacale