

**FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE PROFESSIONI  
INFERMIERISTICHE**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE PER GLI ANNI  
2016 - 2018**

**ART. 1 – Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è orientato al perseguimento del duplice obiettivo di miglioramento del servizio pubblico dell'Amministrazione anche attraverso processi di innovazione organizzativa e della crescita professionale e dell'aggiornamento del personale.
2. Ai sensi dell'art. 3 e seguenti del C.C.N.L. del 12 febbraio 2018 le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa.

**ART. 2 – Organismo paritetico per l'innovazione**

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 12 febbraio 2018 è istituito l'organismo paritetico per l'innovazione. Fanno parte dell'Organismo:
  - Elisabetta Ferretti in qualità di rappresentante designato dalla Uil PA;
  - Antonella Palmere, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl FP;
  - Stefania Gastaldi, in qualità di rappresentante dell'Ente;
  - Lorio Izzo, in qualità di rappresentante dell'Ente.

Vengono designati Presidente dell'Organismo Stefania Gastaldi e Vicepresidente dell'Organismo Lorio Izzo.

**ART. 3 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo**

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per corrispondere:
  1. Compensi per lavoro straordinario
  2. Indennità correlate alle condizioni di lavoro
  3. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità
  4. Trattamento di missione
  5. Premi correlati alla performance
  6. Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative
  7. Indennità di Ente
  8. Progressioni economiche



Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche  
Roma

FNOPI  
Anno \_\_\_\_\_ Titolo V Cl. 01 Fasc. \_\_\_\_\_

I-65322 6 GIU 2018

N. \_\_\_\_\_ Repertorio

UOR	CC	RPA
-----	----	-----

Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche  
Roma

FNOPI  
Anno \_\_\_\_\_ Titolo V Cl. 01 Fasc. \_\_\_\_\_

I-6532 27 GIU 2018

N. \_\_\_\_\_ Repertorio

UOR	CC	RPA
-----	----	-----

9. Incarichi di elevata professionalità
10. Incentivo di cui all'art. 113 del D. LGS. 18.4.2016 N. 50.

I criteri per la ripartizione delle risorse vengono negoziati annualmente.

Le somme in avanzo o in difetto relative ai punti da 1 a 7 escluso il punto 5 verranno riassegnate ai premi correlati alla performance. Le somme che residueranno dal punto 5 a seguito di eventuale non pieno raggiungimento dell'obiettivo da parte di uno o più dipendenti potranno essere utilizzate esclusivamente per la maggiorazione del 30% di cui all'art. 8 punto 4 ed il residuo non sarà più utilizzabile e verrà riassegnato al fondo dell'anno successivo.

Le somme di cui ai punti 8, 9 e 10 ove non erogate in tutto o in parte non saranno riassegnate.

#### **ART. 4 - Criteri per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.**

1. I compensi per lavoro straordinario vengono corrisposti nel rispetto dell'art. 25 del C.C.N.L. del 12 febbraio 2018.

#### **ART. 5 - Indennità correlate alle condizioni di lavoro**

1. Ai dipendenti cui viene richiesta la prestazione lavorativa nei giorni di sabato e/o domenica per un tempo non inferiore a 4 ore, viene riconosciuta, oltre alla retribuzione spettante da C.C.N.L., un'indennità giornaliera da definire in sede di accordo di attuazione.
2. La corresponsione di tale indennità avverrà con cadenza mensile.

#### **ART. 6 - Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità**

1. Ai dipendenti che per lo svolgimento dei loro compiti sono tenuti stabilmente al maneggio di denaro o altri valori compete un'indennità di cassa, la cui entità viene definita nell'accordo di attuazione, a seconda che vi sia responsabilità di copertura di eventuali ammanchi.
2. La corresponsione di tale indennità avverrà con cadenza mensile sulla base di una presenza media convenzionale di 21 giorni.

#### **ART. 7 - Trattamento di fuori sede**

1. Ai dipendenti inviati in attività fuori sede con pernottamento di almeno una notte spetta, in sostituzione di qualsivoglia trattamento previsto da Leggi vigenti, una somma pari al 75% della paga giornaliera per ogni giorno di missione, oltre al rimborso delle a piè di lista delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti fissati di volta in volta dal dirigente responsabile.

#### **ART. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**



1. I premi correlati alla performance si distinguono in:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa
  - b. premi correlati alla performance individuale
2. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito alla totalità dei dipendenti; la valutazione dovrà essere espressa in termini di punteggio da 0 a 10; per i punteggi tra 6 e 10 la valutazione sarà considerata positiva ed il premio individuale verrà erogato in proporzione al punteggio attribuito; in caso di punteggio inferiore a 6 la valutazione sarà considerata negativa e non verrà attribuito alcun premio.
3. I premi correlati alla performance individuale sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo individualmente attribuito a ciascun dipendente; la valutazione dovrà essere espressa in termini di punteggio da 0 a 10; per i punteggi tra 6 e 10 la valutazione sarà considerata positiva ed il premio individuale verrà erogato in proporzione al punteggio attribuito; in caso di punteggio inferiore a 6 la valutazione sarà considerata negativa e non verrà attribuito alcun premio.
4. Ai 2 dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le maggiorazioni saranno finanziate dalle somme eventualmente residue dagli stanziamenti di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 dell'art. 3 ovvero, in assenza o insufficienza di residui, proporzionalmente dalle somme di cui al punto 5 dell'art. 3.
5. I premi correlati alla performance verranno erogati nel mese di dicembre con anticipazione di una quota pari al 40% dello stanziamento nel mese di luglio.
6. Sia i premi relativi alla performance organizzativa che i premi relativi alla performance individuale verranno riproporzionate in funzione degli stipendi tabellari.

#### **ART. 9 – Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative**

1. L'ente potrà attribuire ad uno o più dipendenti dell'Area C una posizione organizzativa fissando la misura mensile della stessa da erogare per 13 mensilità.

#### **ART. 10 – Indennità di Ente**

1. L'indennità di Ente verrà erogata su base mensile in conformità al disposto del C.C.N.L..

#### **ART. 11 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche**



1. Le progressioni economiche sono attribuite sulla base della valutazione dei curricula e di una prova selettiva valutata da una commissione ad hoc.

#### **ART. 12 – Incarichi di elevata professionalità**

1. L'Ente può conferire uno o più incarichi di elevata professionalità con durata da 12 a 24 mesi.
2. Gli incarichi saranno remunerati con una retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato.
3. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale.

#### **ART. 13 - Incentivo di cui all'art. 113 del D. LGS. 18.4.2016 N. 50.**

1. L'ente procederà a remunerare, sulla base del Regolamento allegato alla presente, le funzioni tecniche svolte dai dipendenti nell'ambito delle procedure di appalto.

#### **ART. 14 – Buoni pasto**

1. I buoni pasto sostitutivi del servizio mensa sono fissati nell'ambito degli accordi di attuazione annuali.

#### **ART. 15 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

1. E' istituito un fondo pari all'1% del costo del personale dipendente come da bilancio preventivo dell'anno. Tale fondo viene utilizzato:
  - a. per la corresponsione del premio annuo relativo alla polizza integrativa sanitaria sottoscritta dall'Ente a favore dei propri dipendenti;
  - b. per l'erogazione di sussidi ai dipendenti, nei limiti di quanto disposto dall'art. 80 del C.C.N.L. 12 febbraio 2018.

#### **ART. 16 – Comitato unico di Garanzia**

1. Ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 l'Ente è istituito il Comitato Unico di Garanzia.

Fanno parte dell'Organismo:

- Elisabetta Ferretti in qualità di rappresentante designato dalla Uil PA;
- Antonella Palmere, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl FP;
- Stefania Gastaldi, in qualità di rappresentante dell'Ente;
- Lorio Izzo, in qualità di rappresentante dell'Ente.



Vengono designati Presidente dell'Organismo Stefania Gastaldi e Vicepresidente dell'Organismo Lorio Izzo.

**ART. 17 – Norme finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto, si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL del 12 febbraio 2018 e precedenti.

ALLEGATO 1 – REGOLAMENTO RECANTE NORME E CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ARTICOLO 113 DEL D. LGS. 18.4.2016 N. 50

Il presente contratto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori unitamente alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnica e potrà essere sottoscritto solo qualora non pervengano rilievi entro 15 giorni dalla trasmissione.

