

**FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE PROFESSIONI  
INFERMIERISTICHE**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE PER GLI ANNI  
2019-2021**

Il giorno 31 del mese di ottobre 2022, presso la sede della Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche, si sono riuniti:

LA FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE PROFESSIONI  
INFERMIERISTICHE-

Dott.ssa Stefania Gastaldi  
Dott. Lorio Izzo

E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

UIL PA  
Paolo Liberati  
CISL  
Andrea Ladogana

**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. 9 maggio 2022 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. 9 maggio 2022 è istituito l'organismo paritetico per l'innovazione. Fanno parte dell'Organismo:
  - Elisabetta Ferretti in qualità di rappresentante designato dalla Uil PA;
  - Rossella Pozzi, 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 alle condizioni di lavoro ed all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità
  4. Premi correlati alla performance
  5. Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative
  6. Indennità di Ente
  7. Differenziali stipendiali
  8. Incarichi di elevata professionalità
  9. 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 6 escluso il punto 4 verranno riassegnate ai premi correlati alla performance. Le somme che residueranno dal punto 4 a seguito di eventuale non pieno raggiungimento dell'obiettivo da parte di uno o più dipendenti non saranno più riassegnabili e verranno riassegnate al fondo dell'anno successivo.

Le somme di cui ai punti 7, 8 e 9 ove non erogate in tutto o in parte non saranno riassegnate.

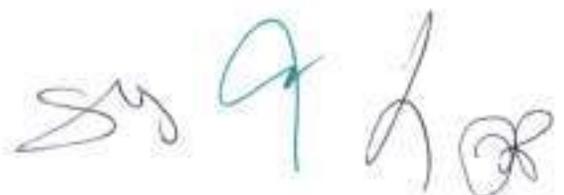
**ART. 4 - Criteri per la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.**

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. Ai dipendenti ai quali verranno assegnati incarichi o funzioni specifiche che comporteranno l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile unico del procedimento, responsabile trasparenza, responsabile anticorruzione, ecc.), potranno essere attribuite indennità correlate ai singoli incarichi/funzioni, nei limiti dell'importo di € 1.000,00.
3. La corresponsione di tale indennità avverrà con cadenza mensile sulla base di una presenza media convenzionale di 21 giorni.

#### **ART. 7 - 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. I premi correlati alla performance verranno erogati nel mese di gennaio dell'anno successivo con anticipazione di una quota pari al 40% dello stanziamento nel mese di luglio.
5. Sia i premi relativi alla performance organizzativa che i premi relativi alla performance individuale verranno riproporzionate in funzione degli stipendi tabellari.

#### **ART. 8 - Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative**

1. Ai dipendenti dell'Area dei Funzionari possono essere conferiti incarichi a termine di natura organizzativa o professionale per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

SU  

2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

#### **ART. 9 – Indennità di Ente**

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

#### **ART. 10 - Incarichi al personale dell'Area EP**

1. Per l'attribuzione degli incarichi al personale dell'Area EP, si applica l'art. 16 del C.C.N.L. 9 maggio 2022.

#### **ART. 11 – Progressione tra le aree**

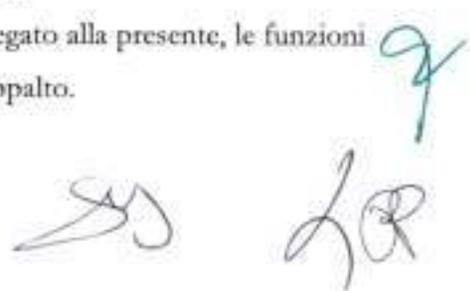
1. Le progressioni tra le aree sono disciplinate dall'art. 17 c, in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, dell'art. 18 del C.C.N.L. 9 maggio 2022.

#### **ART. 12 – Definizione delle famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale**

1. Sono definite nell'accordo di attuazione dell'anno 2022 le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

#### **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 almeno 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;
- Rossella Pozzi, 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 9 maggio 2022 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



FNOPI

Dott. ssa Stefania Gastaldi

Dott. Lofio Izzo

UIL PA

Paolo Liberati

CISL

Andrea Ladogana

RSU

Corrado Patti