

**FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE**

**ACCORDO DI ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER
GLI ANNI 2019-2021**

ANNO 2024

Il giorno 4 del mese di aprile 2024, presso la sede della Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche, si sono riuniti:

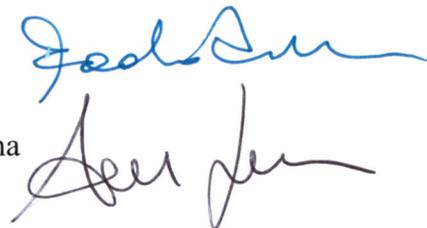
LA FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE-

Dott.ssa Stefania Gastaldi
Dott. Lorio Izzo



E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

UIL PA
Paolo Liberati
CISL
Andrea Ladogana



ART. 1 INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE

Il Fondo risorse decentrate è costituito da:

<u>Fondo del personale Area Funzionari, Assistenti, Operatori</u>		
		2024
Art. 76 Comma 2 C.C.N.L. 12 febbraio 2018	€	105.445,20
Art. 89 comma 5 C.C.N.L. 12 febbraio 2018 (0,49% Monte Salari 2015)	€	1.530,81
Art. 10 C.C.N.L. 14 MARZO 2001:	€	8.299,19
	€	15.276,12
Sub totale	€	130.551,32
Art. 89 C.C.N.L. 12 febbraio 2018 (rinvio all'art. 4 C.C.N.L. 14 marzo 2001)	€	79.069,86
a detrarre sviluppi economici	-€	5.901,33
Sub totale	€	203.719,85
Attribuzione differenziali art. 52 comma 4:		
a. Differenza tabellari-nuovi tabellari tabella H	€	19.262,36
Art. 49 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,81% Monte salari 2018)	€	2.305,26
Art. 49 comma 4 CCNL 2019-2021 (rinvio all'art. 76 comma 4 CCNL 12 febbraio 2018):	€	65.000,00
- Art. 76 Comma 3 C.C.N.L. 12 febbraio 2018 - lett. b - recupero retribuzione individuale di anzianità Palmere	€	2.026,44
- Art. 76 Comma 3 C.C.N.L. 12 febbraio 2018 - lett. d - recupero somme anno 2021 Palmere	€	309,70
Art. 49 comma 5 CCNL 2019-2021 (somme residue anno precedente)	€	19.883,18
Art. 49 comma 6 CCNL 2019-2021 (0,81% Monte salari 2018) (Quota 2021)	€	4.088,97
Art. 49 comma 7 CCNL 2019-2021 (Straordinario residuo anno precedente)	€	4.088,97
Totale	€	316.595,76

L'ulteriore stanziamento di € 15.000 ai sensi dell'art. 49 comma 4 CCNL 2019-2021 viene effettuato sulla base dei seguenti nuovi servizi e procedure, resi possibili dalle assunzioni di personale avvenute all'inizio del 2024: attività di supporto agli OPI nell'ambito del piano di change.

ART. 2 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 50 del C.C.N.L. Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, le risorse di cui all'art. 1 sono impiegate per corrispondere i seguenti istituti:

A. compensi per lavoro straordinario	€	11.000,00
B. indennità per specifiche responsabilità	€	1.360,00
C. indennità giornaliera	€	1.500,00
D. indennità di ente	€	31.223,52
E. fondo per l'incentivazione della produttività	€	238.505,48
G. Posizioni organizzative	€	9.000,00
I. Differenziali stipendiali	€	24.006,75
TOTALE	€	316.595,76



ART. 3 – MODIFICA ALL'ART. 3 DEL CONTRATTO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE
L'art. 3 del Contratto Integrativo a livello di Ente viene integralmente sostituito come segue:

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. 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 2, 3, 5, 6 e 7 verranno assegnate ai (o decurtate dai) premi correlati alla performance.

le somme relative ai premi correlati alla performance non assegnate sulla base delle valutazioni dell'art. 7 del presente contratto:

- Quanto alla somma corrispondente a 2 sviluppi economici, da attribuire nell'anno 2025 (1 all'area dei Funzionari ed 1 all'area degli Assistenti), verranno riassegnate al fondo dell'anno successivo.

- Quanto alle ulteriori residue somme non assegnate, verranno attribuite alle unità organizzative che hanno conseguito una valutazione (ponderata sulla base delle valutazioni dei 2 semestri) del massimo della scala di "obiettivo pienamente raggiunto" (23 per funzionari con PO, 19 per funzionari senza PO, assistenti ed operatori), da suddividere in parti uguali tra i dipendenti delle unità operative oggetto di premialità, secondo il seguente calcolo:

Totale delle somme residue/numero dipendenti.

- Le ulteriori somme eventualmente non assegnate verranno attribuite al fondo dell'anno successivo.

ART. 4 – MODIFICA ALL'ART. 7 DEL CONTRATTO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE
L'art. 7 del Contratto Integrativo a livello di Ente viene integralmente sostituito come segue:



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. In sede di accordo di attuazione annuale viene determinato lo stanziamento complessivo dei premi correlati alla performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati in parte sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito alla totalità dei dipendenti ed in parte sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito all'unità organizzativa di cui fa parte il dipendente.
4. I premi correlati alla performance individuale sono erogati in parte sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali ed in parte sulla base della valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi.
5. In sede di accordo di attuazione annuale vengono definiti:
 - a. Le scale di punteggio (su scala 100) attribuiti a ciascuno dei parametri sopra riportati, con possibile differenziazione tra funzionari con posizione organizzativa, funzionari senza posizione organizzativa, assistenti ed operatori.
 - b. Il criterio di attribuzione del punteggio in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo, con possibile differenziazione tra funzionari con posizione organizzativa, funzionari senza posizione organizzativa, assistenti ed operatori.Qualora il dipendente consegua un punteggio inferiore a 40, non verrà erogato nessun premio.
6. Saranno effettuate 2 valutazioni semestrali distinte e non correlate tra loro con erogazione dei rispettivi premi nel mese di luglio e nel mese di gennaio dell'anno successivo. Le somme disponibili per ciascuna valutazione sono pari al 50% dell'intero stanziamento.
7. Sia i premi relativi alla performance organizzativa che i premi relativi alla performance individuale verranno riproporzionate in funzione degli stipendi tabellari, comprensivi dei differenziali stipendiali.
8. I dipendenti in forza dal primo giorno lavorativo dell'anno partecipano sia ai fondi per la produttività collettiva che ai fondi per la produttività individuale. I dipendenti assunti entro il I semestre dell'anno partecipano alla produttività collettiva dal mese di assunzione ed a quella individuale solo per il II semestre. I dipendenti assunti nei mesi di luglio, agosto e settembre dell'anno partecipano solo ai fondi per la produttività



collettiva dal mese di assunzione. I dipendenti assunti dal 1° ottobre dell'anno non partecipano ai fondi per la produttività.

9. Con riferimento alla **performance organizzativa**, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di comando o in qualunque altro caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni nel primo semestre e superiore a 40 giorni nel secondo semestre, il relativo premio verrà decurtato in misura proporzionale all'assenza, con riattribuzione delle somme al fondo generale della performance.

10. Con riferimento alla **performance individuale**:

A) nel caso in cui l'assenza prolungata del dipendente, determini l'impossibilità per l'amministrazione di assegnare l'obiettivo semestrale, al rientro di quest'ultimo l'amministrazione stessa ha la facoltà:

- di assegnare al dipendente un obiettivo individuale di complessità pari agli obiettivi semestrali già assegnati agli altri colleghi;
- di assegnare al dipendente un obiettivo individuale di complessità inferiore rispetto agli altri obiettivi semestrali già assegnati, il cui premio verrà riproporzionato in base ai mesi effettivamente lavorati.

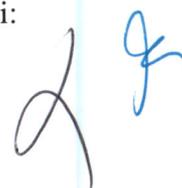
Nel caso in cui l'assenza prolungata del dipendente superi i 90 giorni nel semestre e sia oggettivamente impossibile per l'amministrazione individuare un obiettivo di interesse per l'ente, realizzabile entro il semestre, la stessa amministrazione si riserva la facoltà di non assegnare al dipendente l'obiettivo semestrale individuale, con conseguente non valutabilità.

B) nel caso in cui il progetto individuale semestrale, sia stato assegnato e subentri nel corso del semestre un'assenza prolungata superiore ai 90 giorni, l'amministrazione ha la facoltà di determinare la non partecipazione del dipendente al fondo della produttività individuale e, conseguentemente, la non valutabilità, a meno che l'obiettivo non si consideri comunque raggiungibile o raggiunto.

Non rileva, nel conteggio delle n. 30 giornate di assenza nel primo semestre e di n. 40 giorni nel secondo semestre, il caso in cui il dipendente sia assente in ragione di un piano di godimento delle ferie concordato con l'amministrazione.

ART. 5 – DEFINIZIONE DELL'UTILIZZO DEI FONDI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E FISSAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per l'anno 2024 sono definite le seguenti scale di punteggio per categoria di dipendenti:



Punteggi massimi				
Livelli	Obiettivi generali	Obiettivi unità	Obiettivi individuali	Comportamenti
Funzionari P.O.	15	25	30	30
Funzionari	10	20	40	30
Assistenti	10	20	40	30
Operatori	10	20	40	30

Ed i seguenti criteri di attribuzione dei punteggi:

Scale punteggi	Funzionari con Posizione Organizzativa	Funzionari	Assistenti	Operatori
Obiettivi generali				
Obiettivo pienamente raggiunto oltre le aspettative	15	10	10	10
Obiettivo raggiunto in linea con le aspettative	14-10	9-8-7	9-8-7	9-8-7
Obiettivo parzialmente raggiunto	9-7	6-5-4	6-5-4	6-5-4
Obiettivo non raggiunto non in linea con le aspettative	6-3	3-2	3-2	3-2
Obiettivo non raggiunto gravemente non in linea con le aspettative	<3	1-0	1-0	1-0
Obiettivi unità organizzativa				
Obiettivo pienamente raggiunto oltre le aspettative	25-24	20	20	20
Obiettivo raggiunto in linea con le aspettative	23-17	19-14	19-14	19-14
Obiettivo parzialmente raggiunto	16-12	13-11	13-11	13-11
Obiettivo non raggiunto non in linea con le aspettative	12-5	10-5	10-5	10-5
Obiettivo non raggiunto gravemente non in linea con le aspettative	<5	<5	<5	<5
Obiettivi individuali				
Obiettivo pienamente raggiunto oltre le aspettative	30-29	40-39	40-39	40-39
Obiettivo raggiunto in linea con le aspettative	28-21	38-30	38-30	38-30
Obiettivo parzialmente raggiunto	20-15	29-22	29-22	29-22
Obiettivo non raggiunto non in linea con le aspettative	14-10	21-10	21-10	21-10
Obiettivo non raggiunto gravemente non in linea con le aspettative	<10	<10	<10	<10
Comportamenti				
Comportamento agito pienamente in linea e oltre le aspettative di ruolo	30	30	30	30
Comportamento agito pienamente, in linea con le aspettative di ruolo	29-24	29-24	29-24	29-24
Normalmente in linea con le aspettative di ruolo	23-18	23-18	23-18	23-18
Parzialmente non in linea con le aspettative di ruolo	17-12	17-12	17-12	17-12
Non in linea con le aspettative di ruolo	11-6	11-6	11-6	11-6
Gravemente non in linea con le aspettative di ruolo	<5	<5	<5	<5

ART. 6 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Sono confermate le seguenti posizioni organizzative:

- P.O. referente controllo di gestione € 1.800
- P.O. referente contabilità generale € 1.200
- P.O. referente acquisti e transizione digitale € 1.200
- P.O. referente segreteria amministrativa – € 1.800
- P.O. referente servizi legali e legislativi – € 1.200
- P.O. referente protocollo – € 1.800

ART. 7– INCARICHI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’

È confermato il seguente incarichi per specifiche responsabilità:

Responsabile cassa contanti – € 360;

è individuato il seguente nuovo incarico per specifica responsabilità:

Referente Segreteria di Direzione per la gestione delle risorse umane – € 1.000.

ART. 8 – BUONI PASTO

Il buono pasto viene confermato ad € 11,00.

ART.9 – INDENNITA’ GIORNALIERA

L’indennità giornaliera viene fissata nella misura di € 40,00

ART. 10 - INCENTIVO DI CUI ALL’ART. 45 DEL D. LGS. N. 36/2023

In attuazione del regolamento recante norme e criteri per la ripartizione dell’incentivo di cui all’Art. 45 del D.lgs. 36/2023 viene adeguata la somma di € 220.000,00 pari ad € 10.000,00 per dipendente. La spesa non graverà sugli stanziamenti del fondo risorse decentrate.

ART. 11 - WELFARE INTEGRATIVO

La Federazione, ai sensi dell'art. 55, commi 1 e 2 del C.C.N.L. Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, dispone l'erogazione di servizi welfare in favore dei propri dipendenti per un importo complessivo pari a € 18.205,00, pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione, per la sottoscrizione di una polizza sanitaria per la copertura di interventi chirurgici e per il rimborso delle spese mediche per l'anno 2023. L'eventuale somma residua sarà destinata all'erogazione di buoni acquisto, ai sensi dell'art. 27 comma 2 del C.C.N.L. Comparto EPNE del 14 febbraio 2001, tramite operatore economico in grado di fornire tale servizio.

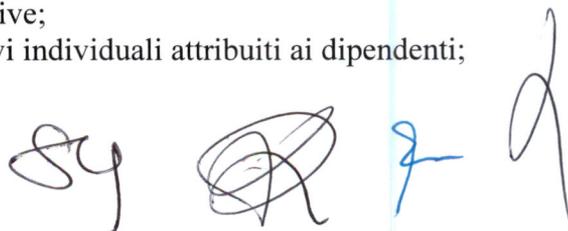
La spesa non graverà sugli stanziamenti del fondo risorse decentrate.

ART. 11 – BANCA DELLE ORE

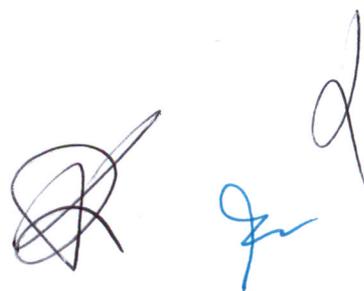
Ai sensi dell’art. 27 del C.C.N.L. Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018, è istituita la banca delle ore, la cui regolamentazione è demandata al Regolamento interno sul funzionamento degli uffici della FNOPI.

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- l’individuazione e la composizione delle Unità Organizzative;
- obiettivi generali, obiettivi di unità organizzativa e obiettivi individuali attribuiti ai dipendenti;



- regolamento interno per il personale dipendente della federazione nazionale delle professioni infermieristiche.

The image shows two handwritten signatures in the bottom right corner. The first signature is in black ink and is a stylized, circular scribble. The second signature is in blue ink and consists of a cursive 'G' followed by a vertical line and a small loop.