

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DELL'ORDINE PARTE GIURIDICA
NORMATIVA**

In data 22 Dicembre 2021, presso la Camera del Lavoro di Modena, Piazza Cittadella n. 36,
l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena nella persona di Carmela Giudice in qualità
di Presidente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena rappresentata dalla
Consulente del lavoro Dott.ssa Lucia Montanari,

La dipendente Magni Francesca,

le Organizzazioni Sindacali FP CGIL nella persona della signora Giada Catanoso,

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI).

ART. 1 PREMESSA Il CCDI rappresenta uno strumento importante ed utile per sostenere il
processo di sviluppo dell'Ordine in relazione agli obiettivi di riorganizzazione del lavoro, di
semplificazione e miglioramento dell'azione amministrativa, favorendo la valorizzazione delle
risorse umane, l'attività di formazione, lo sviluppo professionale e adeguati riconoscimenti
normativi ed economici.

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

2.1 Ai sensi dell'art. 8, co. 1 CCNL Comparto funzioni centrali 2018-20, il CCDI si applica a tutto
il personale dipendente dell'Ordine con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato,
compreso il personale comandato, distaccato, a tempo parziale, in forza per il periodo dal
01/01/2022 al 31/12/2024.

2.2 Ai sensi dell'art. 8, co. 1 CCNL, fermo restando la durata triennale del CCDI, le Parti si danno
reciprocamente atto che i criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili tra le diverse
modalità i utilizzo di cui all'art. 7 comma 6, saranno negoziati con cadenza ANNUALE entro il
mese di DICEMBRE e riportati in sede di redazione della parte economica del contratto integrativo
d'ente.

2.3 le clausole del CCDI possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta
scritta di una delle parti inviata all'altra parte, qualora insorgano controversie aventi carattere di
generalità sulla loro interpretazione.



Magni Francesca

2.4 Nel caso di cui al punto 2.3, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta scritta, le Parti si incontrano e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa: l'interpretazione condivisa si applica sin dall'inizio della vigenza del CCDI e per l'intera durata della sua validità.

2.5 Le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni scritte, dovesse farne richiesta all'altra.

2.6 Nel caso di cui al punto 2.5, si attivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi proposti dalla controparte.

2.7 Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del CCDI.

ART. 3 INFORMAZIONE E CONFRONTO

3.1 L'informazione ed il confronto tra le parti si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede.

3.2 Fermi, restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e dal CCNL, l'Ordine si impegna a fornire e alle OO.SS. firmatarie del CCNL, mediante posta elettronica, tutti documenti utili ad una corretta e completa informazione propedeutica al confronto ed alla contrattazione e tutti i documenti inerenti all'attività sindacale.

3.3 Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione del servizio, l'Ordine si impegna a convocare le Parti per confrontarsi sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

ART. 4 CRITERI PER LA COSTITUZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

4.1 La costituzione e destinazione delle risorse finanziarie sono determinate secondo i criteri previsti dalla normativa vigente (artt.76 e77). Il Fondo risorse decentrate può essere incrementato con importi variabili di anno in anno secondo le previsioni di cui all'art. 76, c. 4.



Il fondo per la produttività collettiva è costituito dalle somme accantonate nel corso degli anni nel rispetto dei criteri dettati dal CCNI; le suddette somme, al netto di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono integrate da risorse economiche appositamente individuate dalle deliberazioni del Consiglio dell'Ordine.

Gli indici di attribuzione economica della produttività collettiva tengono conto dell'area di appartenenza, anzianità lavorativa; competenze professionali, conoscenze, incarichi e mansioni del dipendenti, orario svolto dal lavoratore (part time o full time) fermo restando che eventuali aggiornamenti ed integrazioni saranno oggetto di confronto tra le parti.

Si pattuisce di destinare il fondo per la produttività collettiva al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato che abbia prestato almeno sei mesi continuativi di servizio lavorativo con assunzione diretta dell'Ente o che sia confermato a tempo indeterminato. Al verificarsi di questa ultima condizione si pattuisce di destinare quota parte dello stesso in base a parametri da definirsi al verificarsi dell'evento che tengano in considerazione dell'anzianità prestata e del livello di professionalità acquisito.

ART. 5 CRITERI GENERALI DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITA' E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

5.1 I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo dei risultati. I criteri di assegnazione saranno negoziati con cadenza ANNUALE entro il mese di DICEMBRE e se modificati riportati in sede di redazione della parte economica del contratto integrativo d'ente.

5.2 L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e individuale.

5.3 Andranno premiate le capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e contribuire a miglioramenti gestionali per una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati agli iscritti.



Refer. F.ou. On

5.4 La produttività è valutata in base alla qualità delle prestazioni rese, considerate in funzione degli obiettivi individuali dall'Ordine a inizio anno e comunicati ai dipendenti

5.5 La valutazione dei risultati avviene entro il mese di dicembre dell'anno di riferimento, con verifica a giugno dell'andamento e a seguito di esito positivo verrà erogato in un'unica soluzione unitamente alla retribuzione di dicembre sempre dell'anno di riferimento.

5.6 I suddetti risultati saranno oggetto di informazione ai lavoratori interessati prima dell'erogazione che comunque avverrà entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. In caso di controversie i dipendenti potranno avvalersi dell'assistenza delle OO.SS.

5.7 I parametri da considerarsi per la distribuzione del fondo produttività tengono in particolare considerazione l'autonomia raggiunta dovuta all'esperienza e la professionalità acquisita col perdurare del rapporto lavorativo, con la continua formazione e superato l'avviamento ad inizio rapporto lavorativo e saranno negoziati entro il mese di dicembre di ogni anno.

Procedure di verifica dei risultati

La valutazione dei risultati, avviene mediante l'attribuzione di uno dei giudizi della scala. "Insufficiente - sufficiente - buono - ottimo". L'attribuzione del giudizio insufficiente dovrà essere accompagnata da adeguata motivazione preceduta da contraddittorio con l'interessato.

Le determinazioni assunte dalla Commissione saranno depositate al Consiglio Direttivo per le delibere di competenza.

Si definiscono i seguenti criteri di valutazione:

- verifica risultati di produttività;
- verifica dell'impegno e disponibilità individuale;
- verifica qualità del servizio e modalità relazionali;
- capacità di lavorare in gruppo;
- capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;
- verifica applicazione e semplificazione delle procedure amministrative;
- verifica soddisfazione dell'utenza;
- raggiungimento degli obiettivi predeterminati.



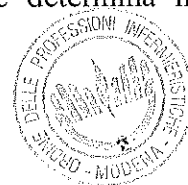
Nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati con valutazione sufficiente/buono/ottimo ed in presenza dei presupposti richiesti, il fondo produttività sarà suddiviso fra i dipendenti in base ai parametri di riferimento sopra riportati al punto 5.7.

La quota non distribuita per mancanza dei suddetti presupposti resterà in carico all'ente come conto economico residuo da riportare nell'anno successivo e da utilizzarsi all'insorgere del diritto previsto. Le somme non attribuite per comprovato giudizio negativo, saranno distribuite al personale con diritto al fondo a fine anno in relazione al raggiungimento di tutti gli obiettivi e alle valutazioni di merito.

5.8 Per quanto riguarda i criteri da valutare per l'attribuzione del premio individuale di produttività per il triennio 2022-2024, si considereranno i seguenti obiettivi:

- a) capacità di interazione con il Tesoriere ed il Collegio dei Revisori dei Conti relativamente alla predisposizione, formazione e redazione di tutti gli atti di natura contabile finanziaria ed alla cura della tenuta dei registri e libri contabili dell'Ente;
- b) capacità di interazione con il contesto lavorativo di riferimento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative;
- c) collaborazione con il Consiglio Direttivo ai fini dell'individuazione di possibili economie di bilancio;
- d) b) capacità di interazione con il Consiglio Direttivo e con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative;
- e) capacità di interazione con il Responsabile della Privacy RDP e relative procedure da attuare in riferimento alle normative;
- f) capacità nell'elaborazione e gestione delle rilevazioni annuali per conto dei vari Ministeri per il conto del personale (RGS), delle Indagini Istat, delle società partecipate;
- g) capacità nel gestire gli acquisti su MEPA e Intercer E-R della Regione Emilia Romagna;
- h) flessibilità nella gestione del proprio impegno di lavoro in modo da garantire una presenza coerente con l'orario di servizio della struttura di appartenenza e con gli impegni connessi all'attività svolta.

5.9 Ad ogni obiettivo è attribuito un punteggio in percentuale che determina il giudizio di valutazione.



Il fondo risorse decentrate storicizzato al 31/12/2017 ammonta ad € 6.330,75 al netto della quota relativa all'art. 6 accordo economico 2009 pari a € 262,40 lordi (quota pari al 6,91% dell'indennità di ente accantonata per TFR).

L'incremento dalle somme previste dall'art. 89 CCNL 2018 (triennio economico 2016-2018 dello 0,49% sulla quota monte salari del 2015 è pari a € 333,19, monte salari 67.998.60 x 0,49%).

Totale fondo risorse decentrate storicizzato € 6.663,94.

La quota non distribuita per mancanza dei suddetti presupposti resterà in carico all'ente come conto economico residuo da riportare nell'anno successivo e da utilizzarsi all'insorgere del diritto previsto.

ART. 6 ELEMENTI RETRIBUTIVILE PROGRESSIONI ECONOMICHE

6.1 Le progressioni economiche sono riconosciute ai dipendente in base ai seguenti criteri:
categoria di appartenenza;

- livello di esperienza maturata e competenze professionali acquisite;
- titoli culturali e professionali posseduti;
- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito.

6.2 Gli elementi retributivi collegati alla progressione economica dei dipendenti sono salario consolidato e l'Ordine destinerà eventuale risorse aziendali in sede di contrattazione economica
Si prevede per l'anno 2022 di destinare al fondo progressioni economiche € 1.400,00.

ART.7 INDENNITA' DI ENTE

7.1 Ai sensi dell'art. 89 CCNL Funzioni Centrali è confermata l'indennità di ente.

Per l'anno 2022 la somma da accantonare a titolo di indennità di ente è di € 1.947,48 di cui la quota a carico del fondo risorse decentrate è di € 1.502,21.

ART 8. DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo risorse decentrate, il relativo residuo resta in carico all'ente come residuo conto economico da riportarsi nel fondo risorse dell'anno successivo.



ART. 9 ORARIO DI LAVORO

9.1 Fatto salvo quanto previsto dal CCNL in materia di orario di lavoro e considerato che risulta prioritario il soddisfacimento delle esigenze degli iscritti, l'orario di lavoro nel limite delle 36 ore settimanali previste dal vigente CCNL sarà comunicato per iscritto direttamente al personale dipendente, ma dovrà rispettare le fasce orarie previste nella seguente tabella

ORARIO SETTIMANALE

Lunedì dalle 08,00 alle 17,00

Martedì dalle 08,00 alle 18,00

Mercoledì dalle 08,00 alle 17,00

Giovedì dalle 08,00 alle 18,00

Venerdì dalle 08,00 alle 17,00

Sabato RIPOSO

Domenica RIPOSO

9.2 L'orario di lavoro settimanale del personale sarà quindi articolato su 5 giornate.

9.3 In caso di esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni su sei giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici si pattuisce la possibilità di modificare l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro previo confronto fra ente e dipendenti.

9.4 Dopo sei ore di lavoro deve essere prevista una pausa di almeno 30 minuti nel corso della quale può essere consumato il pasto.

9.5 La rilevazione delle presenze viene effettuata attraverso un controllo oggettivo e automatizzato.

ART. 10 FLESSIBILITA' ORARIA

10.1 In base all'art. 26 del CCNL compatibilmente con le esigenze di servizio si pattuisce ai dipendenti la possibilità di utilizzare un orario flessibile di 1 ora all'entrata e di 1 ora rispetto all'uscita, nella fruizione dell'orario flessibile che può anche essere fissato per periodi determinati, sono favoriti i dipendenti con particolari situazioni familiari o personali.



10.2 L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità oraria in entrata e in uscita deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con l'Ordine.

11 BANCA ORE

11.1 Come previsto dall'art. 27 del CCNL qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo individuale di 200 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

11.2 Le ore accantonate, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite entro il 31 gennaio dell'anno successivo fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari.

11.3. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

ART. 12 FORMAZIONE

12.1 L'Ordine favorirà l'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali del personale dipendente per il miglioramento dei servizi.

12.2 Al sensi degli artt. 52 e 53 CCNL l'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi di aggiornamento e qualificazione.

12.3 Il personale dipendente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Ordine è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dello stesso Ordine.

12.4 I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro.

12.5 Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale dipendente dell'Ordine.



ART. 13 INDENNITA' DI MENSA

13.1 Le parti concordano quanto segue:

- a) il personale che effettua un orario giornaliero di almeno SEI ore e che effettua la pausa di almeno 30 minuti ha diritto ad un buono pasto cartaceo del valore di sette euro;
- b) il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio, con una pausa non superiore a DUE ore e non inferiore a 30 minuti, ovvero di durata inferiore per esigenze connesse all'attività lavorativa;
- c) la pausa pranzo deve essere effettuata in funzione dell'orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro.

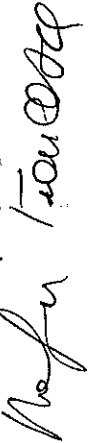
13.2 Qualora, per eccezionali e motivate esigenze di servizio certificate, il dipendente che abbia effettuato le ore giornaliere di cui al punto 11.1, lett. a), non abbia potuto effettuare la pausa pranzo potrà godere comunque del diritto al buono pasto e la mancata pausa non verrà sottratta dall'orario di servizio.

ART. 14 INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

14.1 A fronte dell'art. 77, co 2 lettera d del CCNL, al fine di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito si prevede la possibilità di erogare un'indennità di responsabilità al personale inquadrato nella categoria C con anzianità di lavoro di 15 anni, personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

14.2 Il sistema del conferimento dell'indennità di responsabilità, deve avvenire con atto scritto della Commissione del personale approvato annualmente con delibera del Consiglio e in sede di sottoscrizione della contrattazione integrativa "parte economica" e deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed i particolare deve tenere conto:

- del sistema relativo all'avanzamento orizzontale o verticale, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne e consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali;
- dell'effettiva presenza in servizio, espressa in dodicesimi su base annua anche per frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'astensione obbligatoria per maternità è considerata presenza effettiva a tutti gli effetti; della partecipazione diretta a progetti finalizzati e/o particolari e maggiormente onerose attività dell'ente.



14.3 L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente delle responsabilità riconosciute al personale, verrà previsto in sede di approvazione del parte economica del contratto integrativo.

L'importo annuo lordo destinato all'indennità di responsabilità per l'anno 2022 ammonta ad € 1.874,40 lordi da erogare in 12 rate mensili pari a € 156,20.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena
la Presidente Dott.ssa Carmela Giudice



La dipendente Magni Francesca



Il Sindacato

La CDL Montanari Lucia