

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

In data 16 luglio 2024, presso la sede dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena, Viale Amendola n. 264, si sono incontrati per la delegazione datoriale la dott.ssa Carmela Giudice codice fiscale GDCCML68R58I253E, nella qualità di legale rappresentante dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena codice fiscale 80009650369, e le Organizzazioni Sindacali CISL Funzione Pubblica nella persona del dott. Livio Lomartire, per sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo d'ente (CCDIE).

ART. 1 PREMESSA

Il CCDIE 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. Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello. Il presente CCDIE viene stipulato altresì in base all'art. 8 co. 1 del vigente CCNL.

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Ai sensi dell'art. 1 del CCNL Funzioni Centrali, il CCDIE 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 e somministrato, in forza per il periodo dal 01/01/2024 al 31/12/2026. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Fermo restando la durata triennale del CCDIE, le Parti si danno reciprocamente atto che i criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con **cadenza annuale** entro il mese di **dicembre** e riportati in sede di redazione della parte economica del contratto integrativo d'ente.

Per l'anno 2024 la parte economica viene negoziata contestualmente alla parte giuridica.

Le clausole del CCDIE 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. In tal caso, 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 CCDIE e per l'intera durata della sua validità.

Le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDIE qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni scritte, dovesse farne richiesta all'altra. In tal caso, si attivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi proposti dalla controparte.

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

Il presente CCIDE si compone di due sezioni (art. 2 co. 1 e art. 8 co. 1 CCNL Funzioni centrali): parte normativa e parte economica. **Parte normativa con validità triennale, parte economica con validità annuale.**

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

In base agli artt. 3-4-5 CCNL l'informazione ed il confronto tra le parti si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede.

Per le relazioni sindacali si applica quanto previsto dal CCNL agli artt. 3-4-5, Titolo II.

ART. 4 ORGANISMO PARITETICO

In base all'art. 6 del CCNL l'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui agli artt. 3-4-5 del CCNL in vigore (contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 del vigente CCNL, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Ordine manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione; adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; svolge analisi, indagini e studi; redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del CCNL del 12/02/2018.

ART. 5 ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il contratto 2019/21 prevede la trasposizione automatica del sistema di classificazione prevista dalla tab. 2 (che si allega) con effetto dal 01/11/2022 ai sensi dell'art. 18, co. 1.

Il sistema di classificazione del personale, destinatario del CCNL 2019/21, segue il seguente schema:

Aree professionali denominate “operatori”, “assistenti”, “funzionari” ed “elevate professionalità (EP)”, per il personale già inquadrato nelle qualifiche funzionali A, B, C.

AREA DEGLI OPERATORI:

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

AREA DEGLI ASSISTENTI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

AREA DEI FUNZIONARI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Il personale dipendente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena presente appartenente all'ex area C, confluisce nell'area Funzionari, mentre quello appartenente all'ex area B, confluisce nell'area Assistenti.

INDIVIDUAZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI.

Presso l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena è individuato il seguente ambito di competenze professionali:

- Amministrativa-contabile: il personale che rientra in questo ambito svolge l'attività di tipo ordinario e straordinario, articolata in più livelli di tipo contabile e gestionale, di tipo giuridico, in base allo svolgimento delle funzioni dell'ente.

comprende le competenze necessarie per operare nei processi di:

1. Supporto agli organi istituzionali di vertice (Consiglio Direttivo, Consiglio di Disciplina);
2. Gestione economico-finanziaria e patrimoniale dell'Ente;
3. Gestione riscossione contributi da parte degli iscritti;




4. Gestione acquisti e manutenzioni sede;
5. Gestione degli iscritti all'albo;
6. Programmazione eventi a favore della categoria;
7. Gestione formazione obbligatoria iscritti albo;
8. Partecipazione dei Consiglieri agli esami di stato e rapporti con l'Università;
9. Gestione protocollo informatico;
10. Attività legislativa/disciplinare;
11. Comunicazione ed informazione agli iscritti;
12. Gestione risorse umane;

ART. 6 DOTAZIONE ORGANICA

Il vigente CCNL ha previsto un nuovo ordinamento professionale al fine della trasposizione del personale al suddetto Ordinamento, le parti prendono atto che l'attuale dotazione organica è la seguente:

AREA	NUMERO UNITÀ
Operatori	0
Assistenti	1 (UNO) PART TIME ORE 30 SETTIMANALI
Funzionari	1 (UNO) PART TIME 32 ORE SETTIMANALI
Elevate Professionalità	0

ART. 7 ELEMENTI RETRIBUTIVI E PROGRESSIONI ECONOMICHE

Il CCNL all'art. 14 prevede:

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nell'allegata tabella 1. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 co. 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), co. 3, lett. f), al rimprovero scritto;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), co. 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" a dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità; peso attribuito 60%
 - 2) esperienza professionale maturata; peso attribuito 40%

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d).

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al co. 2, lett. b).

ART. 8 PROGRESSIONE TRA LE AREE

Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore sono disciplinate dall'art. 17 del CCNL.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

ART. 9 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 15 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

ART. 10 ORARIO DI LAVORO

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 15,00

Martedì dalle 08,00 alle 18,00

Mercoledì dalle 08,00 alle 15,30

Giovedì dalle 08,00 alle 18,00

Venerdì dalle 08,00 alle 15,30

Sabato RIPOSO;

Domenica RIPOSO.

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

Il Funzionario svolge un orario settimanale part time di 32 ore, l'Assistente svolge part time di ore 30 settimanali

In caso di esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi 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.

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

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

ART. 11 LAVORO STRAORDINARIO / LAVORO SUPPLEMENTARE

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro e dovranno sempre essere preventivamente autorizzate.

Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del bilancio dell'Amministrazione.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 42 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in ore 30 annue individuali

ART. 12 BANCA ORE

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare, nella banca ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo individuale di 30 ore da utilizzarsi entro il 31 dicembre di ogni anno. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore accantonate saranno fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una o più giornate lavorative.

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

ART. 13 FLESSIBILITÀ ORARIA

In base al CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio, si pattuisce ai dipendenti la possibilità di utilizzare un orario flessibile che preveda l'ingresso posticipato fino a 2 ore e l'uscita anticipata e posticipata fino a 2 ore.

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.

ART. 14 LAVORO A DISTANZA

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V – "Lavoro a distanza" del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

Si procederà alla definizione di apposito accordo che normerà l'accesso al lavoro agile e da remoto qualora fossero presentate richieste di lavoro a distanza da parte dei dipendenti.

Secondo le eventuali dichiarazioni di interesse che perverranno dal personale per l'adesione alle modalità di lavoro a distanza, si procederà alla stipula degli accordi individuali, secondo le apposite indicazioni previste dall'accordo di secondo livello, che sarà redatto e, in mancanza, dal CCNL




ART. 15 WELFARE INTEGRATIVO

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono a carico dell'Amministrazione, sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art. 27 comma 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14 febbraio 2001 (pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio.

L'importo delle spese per il personale nel bilancio di previsione 2024 ammonta a €. 80000,00 il cui 0,75% da destinare a welfare è pari a €. 600,00. Si prevede di erogare il welfare sotto forma di buoni spesa di pari importo fra il personale dipendente.

ART. 16 BUONI PASTO

In base all'art. 22 CCNL, 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 del valore minimo di **7 euro**;
- b) il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio nella pausa

ART. 18 FORMAZIONE

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

Ai sensi degli artt. 31 e 32 CCNL l'attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi di aggiornamento e qualificazione.

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.

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

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. 19 INDENNITA' DI RESPONSABILITA' ART. 50 COMMA 2 LETTERA d CCNL FUNZIONI CENTRALI

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 in 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.

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

Per l'anno 2024 è prevista l'erogazione di INDENNITA' DI RESPONSABILITA' AL FUNZIONARIO per gli incarichi in seguito descritti:

Responsabile del Servizio di Gestione Banca Cassiera, stesura dei Bilanci e documenti contabili.

L'importo annuo lordo destinato all'indennità di responsabilità per l'anno 2024 ammonta ad € 1.874,40 lordi da erogare in 12 rate mensili pari a € 156,20 lordi.

ART. 20 DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCNI, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti. Il presente CCDIE decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL. Le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo CCDIE.



PARTE ECONOMICA ANNO 2024 da distribuire nel 2024

PREMESSA

Gli Ordini ed i Collegi professionali non sono tenuti a mappare il ciclo delle gestioni delle performance né a dotarsi dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione), ciò a fronte della peculiarità dei suddetti organismi che si adeguano ai principi del D.L. 165/2001 con propri regolamenti ad eccezione del D.Lgs 150/2009, dell'art. 4 e ad eccezione dell'art. 14, nonché delle disposizioni di cui al Titolo III ed ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.

1. COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE

In base all'art. 49 CCNL viene costituito il fondo di ente per l'anno 2024 per un importo di € 11.757,89 comprensivo dell'indennità di ente attualmente pari a € 2.690,16 e del nuovo emolumento denominato differenziale stipendiale pari a €. 3.244,41.

Infatti, il vigente CCNL all'art. 52, co. 3-4, prevede: *"Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, lo stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui alla tabella H del CCNL. Con decorrenza dalla data indicata al comma 1, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 44 (Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari)":*

a) *la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna fascia retributiva o posizione economica, come rideterminati ai sensi del comma 1 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 3, indicati in tabella H del CCNL".*

La somma a titolo di differenziale stipendiale da decurtare dal fondo per l'anno 2024 ammonta ad € 3.244,41.

In base all'art. 58 del nuovo CCNL gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 01/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti, tenendo conto di quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale). Pertanto, l'importo della suddetta indennità di ente da decurtare dal Fondo ammonta a € 2.690,16.

FONDO DI ENTE ANNO 2024 DA DISTRIBUIRE NEL 2024 €. 5.823,32 al netto di €. 1400,00 quale progressione fra le aree anno 2022: totale fondo ente 2024 da distribuire €. 4.423,32

ART. 2 ATTRIBUZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per l'anno 2024 non sono previste posizioni organizzative.

ART. 3 PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNUALI ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 7 CCDIE e ART.14 CCNL)

Ai sensi dell'art. 7 Sezione Normativa del presente CCDIE, si individuano all'interno del Collegio le seguenti Famiglie Professionali:

- Amministrativa-contabile: il personale che rientra in questo ambito svolge l'attività di tipo ordinario e straordinario, articolata in più livelli di tipo contabile e gestionale, di tipo giuridico, in base allo svolgimento delle funzioni dell'ente.

comprende le competenze necessarie per operare nei processi di:

1. Supporto agli organi istituzionali di vertice (Consiglio Direttivo, Consiglio di Disciplina);
2. Gestione economico-finanziaria e patrimoniale dell'Ente;
3. Gestione riscossione contributi da parte degli iscritti;
4. Gestione acquisti e manutenzioni sede;
5. Gestione degli iscritti all'albo;
6. Programmazione eventi a favore della categoria;
7. Gestione formazione obbligatoria iscritti albo;
8. Partecipazione dei Consiglieri agli esami di stato e rapporti con l'Università;
9. Gestione protocollo informatico;
10. Attività legislativa/disciplinare;
11. Comunicazione ed informazione agli iscritti;
12. Gestione risorse umane;

date le necessità operative dell'ente e la sua funzione di ordine provinciale, dalla suddetta elencazione si ricava che l'unica famiglia individuata all'interno dell'ordine è la **"Famiglia Professionale Amministrativa-contabile"**

A seguito della trasposizione del personale nelle Aree individuate nel nuovo Ordinamento Professionale per l'anno in corso, dopo il confronto previsto dalla normativa vigente e secondo i requisiti previsti dal vigente CCNL, vengono attribuiti i seguenti punteggi per la graduatoria:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza: 45 punti;
- il titolo di studio: 30 punti;
- le competenze professionali: 25 punti.

ART. 5 SISTEMA INDENNITARIO

Al personale incaricato dello svolgimento di funzione di responsabile del Servizio di Gestione Banca Cassiera, stesura dei Bilanci e documenti contabili, per la specifica responsabilità attribuita ed in ragione del

ruolo strategico ad esso attribuito dalla stessa Amministrazione, spetta un'indennità di responsabilità pari ad euro 1.874,40 lorde annuali.

6. UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nell' area dei funzionari

a) quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL (e in base agli artt.7 del presente CCDIE e 14 del CCNL) da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree:

b) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità, a particolari compiti: € 1.874,40

c) trattamento economico di professionalità (TEP) € 2.548,92 lorde

IL TEP E' DISTRIBUITO TRA LE FUNZIONARIE TENUTE PRESENTI L'ESPERIENZA E LA PROFESSIONALITA' ACQUISITA CON L'ANZIANITA' E IL LIVELLO DERIVANTE DAL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PRECEDENTE.

SI PATTUISCE PERTANTO DI DESTINARE IL FONDO TEP 2024 come così di seguito riportato:

Per l'anno 2024 viene assegnata la quota di €. 1912,92 lorde alla funzionaria (ex livello C3 con anzianità dal 14.04.1994) e di €. 636,00 lorde alla ASSISTENTE (ex livello B1 con anzianità dal 16.12.2022)

Il TEP è erogato nel mese di dicembre 2024

e) progressione economica tra le aree (art. 8. per l'anno 2024 non sono previste progressioni economiche tra le aree.

Allegati:

Tabella 1 Misure lorde e numero massimo Differenziali Stipendiali attribuibili

Tabella 2 Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione

3) CONTEGGIO CALCOLO FONDO D'ENTE ORDINE INFERMIERE MODENA in base a in. 2 dipendenti

Tabella 1
Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

CALCOLO FONDO D'ENTE 2024 ORDINE INFERMIERE MODENA CON RIFERIMENTO A DUE DIPENDENTI: FUNZIONARIA C3 E ASSISTENTE B1

	monte salari	rivalutazione %	importo riv.
Art. 12 DPR 43 gennaio 1990, n. 43	28.106,32		4.315,00
+0,65% retribuzioni anno 1990 (monte salari anno)	28.106,32	0,65%	182,69
TOTALE			4.497,69

Art. 35 co. 2 CCNL 1994/1997 (6 luglio 1995)

Rivalutazione fondo 1995 +3,5%	4.497,69	3,50%	157,42
+0,4% del monte salari 1993	28.106,32	0,40%	112,43

Art. 3 lettera a ed art. 4 CCNL 1996/1997 (20 marzo 1996)

+0,22% del monte salari anno 1995 (x anno 1996)	28.335,62	0,22%	62,34
+0,95% del monte salari anno 1995 (al 01/07/1997)	29.221,87	0,95%	271,61
+0,46% del monte salari anno 1995 (dal 31/12/1997)	30.188,68	0,46%	138,67
+0,77% del monte salari anno 1995 (x anno 1988)	32.192,53	0,77%	247,88

Art. 31 CCNL 1998/2001

+0,8% delle retribuzioni mensili x 13 da 01/05/1999	32.657,34	0,80%	261,26
---	-----------	-------	--------

+7,5% retribuzioni <u>mensili</u> escluso tabellare e IIS dal 2000 x 13		7,50%	
Art. 4 CCNL 2000/2001 /14 marzo 2001)			
+0,57% del monte salari anno 1999 (co. 3 lettera A)	32.657,34	0,57%	186,15
+1,50% del monte salari anno 1999 (co. 3 lettera E)	32,657,34	1,50%	489,86
Art. 25 co. 2 CCNL 2002/2005 (9 ottobre 2003)			
15,90 € x 13 x n. dipendenti (15,90 € x 13 = 206,70)		x2	413,40
Art. 5 CCNL 2004/2005 (8 maggio 2006)			
+4,94 € x n. dipendenti da 01/01/2016		x2	9,88
+0,69% del monte salari anno 2003 (co. 2)	34.969,96	0,69%	241,29
Art. 36 CCNL 2006/2009 (01/10/2007)			
+0,16% del monte salari anno 2005 a partire da 01/2008	37.304,23	0,16%	59,69
+0,50% del monte salari anno 2005 (co. 1)	37.304,23	0,50%	186,52
Art. 1 co. 2 CCNL 2006/2009 (16 febbraio 2009)			
+181 € annui lordi per ogni dip. in servizio al 31/12/2005 (solo x il 2007)		x2	
+0,55% del monte salari anno 2005	37.304,23	0,55%	205,17
Art. 89 CCNL 2016/2018 (12 febbraio 2018)			
+0,49% del monte salari anno 2015	42.571,37	0,49%	208,60
Art. 49 CCNL 2019/2021			
+0,81% del monte salari anno 2018	47.136,70	0,81%	381,81
+0,81% del monte salari anno 2018 compet. 2021 da aggiungere	47.136,70	0,81%	381,81
TOTALE FONDO STORICO AL 01/01/2024		€. 8.513,48	
Differenziale stipendiale (novembre2022)		€. 3.244,41	




TOTALE LORDO FONDO ENTE	€. 11.757,89
-------------------------	--------------

INDENNITA' ENTE TOTALE €. 2.828,52 (indennità ente Funzionario 129,83 Assistente 105,88 x 12)

QUOTA da decurtare indennità di ente	€. 2.690,16
--------------------------------------	-------------

decurtabile mensile 125,18 e 99,00

e differenziale stipendiale	€. 3.244,41
-----------------------------	-------------

Funzionario 170,68 Assistente 78,89 x 13

TOTALE FONDO D'ENTE DA DISTRIBUIRE PER L'ANNO 2024	€. 5.823,32
--	-------------

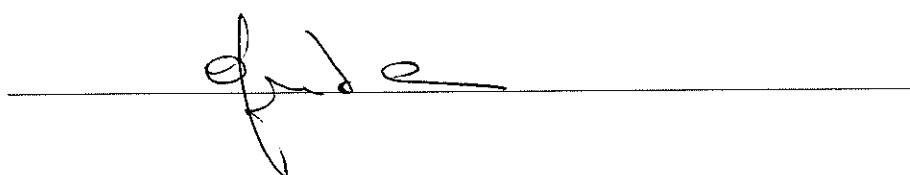
TOTALE FONDO D'ENTE DA DISTRIBUIRE PER L'ANNO 2024	€. 5.823,32
--	-------------

- Quota progressione economica da c2 a C3 nel 2022 €. 1.400,00
- Indennità responsabilità funzionario c3 €. 1.874,40
- TEP (Trattamento economico di professionalità) €.2.548,92

Il giorno 16 luglio, alle ore 18.35, presso la sede dell'Ordine delle INFERMIERE della Provincia di Modena, riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Carmela Giudice - Presidente



- Per la parte sindacale le OO.SS.

Livio Lomartire – CISL FP Emilia Centrale

