

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**ANNO 2025**  
**ORDINE INFERNIERE MODENA**

In data 10/12/2025, 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 nella persona di Malagoli Massimo per sottoscrivere il seguente contratto collettivo decentrato integrativo d'ente (CCDIE).

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni sindacali che è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Questo sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente CCNI si articola in due sezioni:

- una Sezione Normativa con validità triennale;
- una Sezione Economica con validità annuale.



Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

Il riferimento normativo è all'articolo 8 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente.

## **SEZIONE NORMATIVA**

### **Art. 1 - campo di applicazione (art. 1 CCNL)**

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Modena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato nonché al personale in part time, come da norme previste.

### **Art. 2 - durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)**

Il presente contratto ha validità giuridica triennale per il periodo dal 01/01/2025 al 31/12/2027, comunque nel rispetto del CCNL attualmente vigente (2022-2024).

La validità economica è annuale dal 1.1.2025 al 31.12.2025

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

### **Art. 3 - relazioni sindacali (artt. 3 - 4 - 5 CCNL)**

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024 siglato in data 27/01/2025, Capo II artt. 3-4-5.

### **Art. 4 - dotazione organica**

Le parti, a seguito della trasposizione del personale nel nuovo Ordinamento Professionale, 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. 5 – finalità e obiettivi (art. 7 CCNL)**

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 2022-2024 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.

## **Art. 6 - orario di lavoro e flessibilità**

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di servizio, e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali.

## **ORARIO SETTIMANALE**

**Lunedì dalle 08,00 alle 15,00**

**Martedì dalle 08,00 alle 18,00**

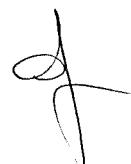
**Mercoledì dalle 08,00 alle 15,30**

**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 è articolato su 5 giornate. Attualmente il personale ha rapporti di lavoro part time, pertanto non usufruirà della possibilità prevista dal vigente CCNL di articolare l'orario di lavoro su quattro giornate.

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.

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto, obbligatoria di almeno mezz'ora. Tali pause non sono computate nell'orario di lavoro.

Per motivi adeguatamente documentati, il dipendente può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale che, ferma restando la discrezionalità dell'Ordine, può essere accolta dopo il previsto confronto con le OO.SS.

Compatibilmente con le esigenze di servizio previa autorizzazione è consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di 120 minuti, sia in entrata che in uscita. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della modalità flessibile dell'orario di lavoro deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di riferimento, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 7 – Piano Ferie e chiusure dell'Ordine, permessi, congedi, assenze (artt. dal 21 al 26 CCNL)**

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del previgente CCNL 2019-2021 dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda alla citata articolazione non disapplicata, nonché agli articoli dal 21 al 26 del CCNL vigente.

Tenendo conto che il piano ferie è definito dalla Direzione dell'Ordine per le chiusure collettive, eventuali richieste ulteriori le chiusure collettive potranno essere concesse in considerazione delle esigenze tecniche e organizzative.

#### **Art. 8 – lavoro straordinario**

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.

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 48 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 30 ore annue.

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.

#### **Art. 9 – buono pasto (art. 22 CCNL 2019-2021)**

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 non disapplicato, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di 7 euro.

L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

#### **Art. 10 – progressioni economiche e progressioni tra le Aree (artt. 16 - 19 CCNL)**

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, nella tabella 1 allegata al CCNL 9 maggio 2022. 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 dell'art. 14 del CCNL 9 maggio 2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 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 destinate a tale finalità - e 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; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. 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), comma 3, lett. f), del CCNL 9 maggio 2022, 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 del vigente CCNL funzioni centrali Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 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"/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;
  - 2) esperienza professionale maturata;
  - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 31 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL 9 maggio 2022;
- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera c1) art. 7 comma 6 è effettuata in sede di contrattazione integrativa (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione

collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 CCNL 9 maggio 2022 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

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

Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 5, del CCNL 9 maggio 2022.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del **30 giugno 2026**, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella 3 di corrispondenza del CCNL 2019-2021.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 del vigente funzioni centrali, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma precedente, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%: l'esperienza maturata nell'area di provenienza; il titolo di studio; le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni interne in fase di prima applicazione sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) da calcolarsi in misura pari al 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.



Il numero massimo delle progressioni attribuibili per ciascuna Area (Differenziali stipendiali) e la loro misura annua londa prevista sono quelli indicati nella tabella 1 del CCNL 2019-2021.

A seguito di confronto previsto dall'art. 5 di cui sopra, ed individuata all'interno dell'Ordine la Famiglia Professionale Amministrativo Contabile si riportano i criteri per l'effettuazione della procedura selettiva di assegnazione differenziale stipendiale:  
si attribuiscono i seguenti punteggi utili per la graduatoria:

- I. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite – pari al 40% del punteggio totale;
- II. esperienza professionale maturata – pari al 35% del punteggio totale;
- III. ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisiti (competenze informatiche o linguistiche acquisite anche tramite percorsi di formazione) pari al 25% del punteggio totale;

Per quanto non previsto o pattuito dal presente articolo si rimanda all'art. 16 del CCNL 2025.

A seguito di pubblicazione interna di apposito bando e della ricezione della domanda di partecipazione allo stesso da parte del personale interessato, si procederà alla stesura di apposita graduatoria e l'attribuzione del differenziale stipendiale che avrà decorrenza giuridica ed economica dal 1° giorno dell'anno di riferimento della parte economica del contratto integrativo d'ente.

#### **Art. 11 – posizioni organizzative (art. 17 CCNL)**

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. 17 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

#### **Art. 12 – banca delle ore (art. 27 CCNL 2015-2018)**

Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare, qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscano le prestazioni di lavoro straordinario supplementare, debitamente autorizzate, come stabilito dall'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2015-2018 non disapplicato.

Il limite complessivo annuo individuale stabilito ammonta a n. 30 ore, da utilizzarsi entro il 31/12 di ogni anno.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore di cui al comma precedente, su richiesta scritta e preventiva del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una o più giornate lavorative, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate possibilmente nel mese di prestazione o il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### **Art. 13 – lavoro a distanza (artt. 13 - 14 - 15 CCNL)**

Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Capo III Rapporto di Lavoro del CCNL vigente e per quanto riguarda la "Definizione e principi generali" e "Accordo individuali" resta il riferimento agli artt. 36 e 38 del CCNL 2019-2021 non disapplicati.

Considerando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione attualmente previsti dal CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

**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 dalla norma.**

#### **Art. 14 – formazione (artt. 31 - 32 - 40 CCNL 2019-2021)**

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative individuate anche nell'ambito



dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 CCNL, all'interno delle quali si individuano le priorità.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi.

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL previgente.

#### **Art. 15 – welfare integrativo (art. 34 CCNL)**

Si precisa che la disciplina prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia - sussidi e rimborsi - (per es. servizi di trasporto collettivi -possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico-, prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, adesione a particolari forme di previdenza o assistenza dell'Ordine);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- erogazione buoni benzina e/o prepagate catene alimentari quali supporto alla viabilità individuale ordinaria ed ai bisogni primari familiari dei dipendenti.

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 (fino 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 2025 ammonta a €. 80.500,00 il cui 0,75% da destinare a welfare è pari a € 603,75. Si prevede di erogare il welfare sotto forma di buoni spesa di €. 600,00 fra il personale oggetto del presente contratto in misura del 50% per ogni dipendente.**

#### **Art. 16 – responsabilità disciplinare (artt. 42 - 43 CCNL 2019-2021)**

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del previgente CCNL triennio 2019-2021

In sede di prima applicazione, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

### **Art. 17 – 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 CCNI 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 CCNI.

## **SEZIONE ECONOMICA anno 2025**

### **Art. 18 – fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL 2019-2021)**

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, secondo le voci indicate dall'art. 49 del previgente CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2025 viene quantificato in euro 10.141,14 (il Fondo 2024 al netto dell'indennità di ente di €. 2690,16 ammontava a €. 9.067,73).

Si precisa che l'importo del Fondo di Ente è stato rimodulato senza nuovi e maggiori oneri per l'Amministrazione, nella parte fissa, ai sensi dell'art. 49 comma 2 del previgente CCNL per la parte relativa ai Differenziali Stipendiali attualmente in godimento pari a €. 3.244,41.

Ai sensi dell'art. 32 CCNL vigente, il Fondo risorse decentrate viene incrementato per la parte stabile, a partire dal 1.1.2024, del 1,28 % maggiorato dello 0,22% dal 01.01.2025 del monte salari 2021 (€. 58227,58). L'incremento di cui sopra già compreso nell'importo sopraindicato ammonta a € 873,41.

Si precisa ulteriormente che l'arretrato per il 2024 del suddetto incremento è già stato erogato nel cedolino paghe relativo alla mensilità di aprile 2025.

A fronte dell'art. 89 comma 2, lettera a) del previgente contratto, articolo non ancora soppresso, dopo attenta analisi delle possibilità di bilancio, al fine dell'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti si stabilisce di incrementare la parte



variabile del fondo dell'importo di €. 200,00. Il suddetto importo è già compreso nel totale sopraesposto di €. 10.141,14

#### **Art. 19 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 33 CCNL)**

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (Differenziali Stipendiali) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente. Tali importi assommano a € 3.244,41 per i Differenziali Stipendiali in godimento; pertanto, la somma effettiva disponibile alla contrattazione decentrata si deve quantificare in € 6.896,73 che al netto della progressione fra le aree anno 2022 di €. 1400,00 ammonta a totali €. 5.496,73.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari:

- a) quota di risorse da destinare alle progressioni economiche (differenziali stipendiali) attribuibili per Area: totale annuo € 2000,03 (€. 2250,00 per la quota part time della funzionaria del 88,89%)
  - per Operatori € 0
  - per Assistenti €. 0
  - per Funzionari part time € 2000,03 (€. 153,85 per 13 mensilità)
- b) differenziali stipendiali attualmente in erogazione: nessuno
- c) Indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL previgente – Area Assistenti – (Indennità di specifiche responsabilità): € 0
- d) Indennità di funzione in ragione dei particolari compiti attribuiti: NESSUNA
- e) trattamenti economici correlati alla performance: € 0
- f) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € 0;
- g) Trattamento Economico di Professionalità (TEP): € 3.496,70
- h) incentivi alla mobilità territoriale e quota di welfare integrativo: € 0;
- i) Indennità di disagio organizzativo e flessibilità

N: B: Eventuali somme non erogate a qualsiasi titolo saranno da aggiungere alla parte variabile del Fondo risorse decentrate dell'anno successivo e non potranno essere

equiparate in alcun modo a risparmi di gestione ma rimarranno a disposizione del Fondo (come da normativa contrattuale) per contrattarne la distribuzione al personale.

### **Art. 20 – famiglia professionale e progressioni**

Ai sensi dell'art. 10 Sezione Normativa del presente CCNI, si individuano all'interno dell'Ordine la seguente Famiglia Professionale: Amministrativo Contabile.

I compiti assegnati rientrano nelle fattispecie indicate nell'allegato A del previgente CCNL 2019-2021 non disapplicato.

A seguito della trasposizione del personale nelle Aree individuate nell'Ordinamento Professionale (vedi Tabella 2 CCNL previgente) si rende disponibile n. 1 (uno) DIFFERENZIALE STIPENDIALE per l'Area FUNZIONARI da attribuire tramite le procedure interne e le modalità riportate nell'articolo 10 Sezione Normativa del presente CCNI.

### **Art. 21 – sistema indennitario**

Per l'anno 2025 non sono previste indennità

Si precisa che l'indennità di €. 156,20 londa mensile erogata nel cedolino paga da gennaio 2025 denominata "inden.di responsab" alla funzionaria è da intendersi quale acconto della progressione economica/differenziale stipendiale 2025 di €. 2000,03 lorde annue.

### **Art. 22 – indennità particolari compiti – Assistenti (art. 54 CCNL 2019-2021)**

Per l'anno 2025 non sono previste indennità

### **Art. 23 – trattamento economico di professionalità (TEP)**

Si istituisce, a favore del personale delle Aree Operatori, Assistenti e Funzionari, con almeno 2 anni di servizio nel livello di appartenenza, un Trattamento Economico di Professionalità (TEP), agganciato ai livelli economici di appartenenza, che viene erogato annualmente nel mese di DICEMBRE di ogni anno e riconosciuto per le specificità delle professionalità acquisite nel tempo dai lavoratori e considerando le necessità di adattamento alle nuove tecnologie ed alla evoluzione dei protocolli e procedure lavorative.

Nell'attuale contesto organizzativo e funzionale, in cui viene richiesto un sempre maggiore impegno, un'elevata competenza, il coinvolgimento in attività che in parte rientrano nelle funzioni di competenza di figure professionali dell'area superiore, viene riconosciuto un TEP nella misura di seguito indicata:



Per l'anno 2025 €. 3.496,70

**SI PATTUISCE DI DESTINARE IL FONDO TEP 2025 come così di seguito riportato:**

**Per l'anno 2025 viene assegnata la quota di €. 2.696,70 lorde alla funzionaria (ex livello C3 con anzianità dal 14.04.1994) e di €. 800,00 lorde alla ASSISTENTE (ex livello B1 con anzianità dal 16.12.2022)**

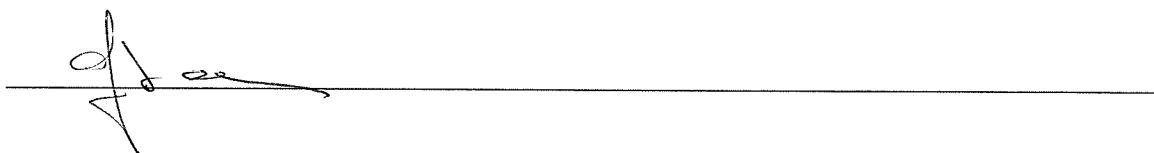
**Il TEP è erogato nel mese di dicembre 2025.**

Il giorno 10/12/2025, alle ore 13:00, presso la sede dell'Opi 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:

il legale rappresentante dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Modena

Dott.ssa Carmela Giudice



Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti, convocate con mail Pec in data 27/11/2025  
abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti:

Malagoli Massimo

