

## **ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI BELLUNO**

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

#### **ART. 1 – Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è orientato al perseguimento del duplice obiettivo di miglioramento del servizio pubblico delle Amministrazioni anche attraverso processi di innovazione organizzativa e della crescita professionale e dell'aggiornamento del personale.
2. Ai sensi dell'art. 3 e seguenti del C.C.N.L. del 9 maggio 2022 le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa.

#### **ART. 2 – Organismo paritetico per l'innovazione**

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 9 maggio 2022 è istituito l'organismo paritetico per l'innovazione. Fanno parte dell'Organismo:
  - Andrea Fiocco, in qualità di rappresentante designato dalla FP CGIL;
  - Luigi Pais dei Mori, in qualità di rappresentante dell'Ente;Vengono designati Presidente dell'Organismo Luigi Pais dei Mori e Vicepresidente dell'Organismo Andrea Fiocco.

#### **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. Trattamenti economici correlati alla performance
  3. Indennità correlate alle condizioni di lavoro ed indennità di specifiche responsabilità
  4. Indennità di Ente
  5. Differenziali stipendiali
  6. Indennità di posizione organizzativa

I criteri per la ripartizione delle risorse vengono negoziati annualmente.

Le somme in avanzo o in difetto relative ai punti 3, 4, 5 e 6 verranno riassegnate (o ridurranno) i premi correlati alla performance. Le somme che residueranno dal punto 2 per mancato/parziale raggiungimento dell'obiettivo non verranno riattribuite.

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

1. Il fondo per i compensi di lavoro straordinario è istituito ai sensi dell'art. 30 C.C.N.L. del 16 febbraio 1999; le somme in difetto rispetto all'ammontare del fondo saranno riacquisite al bilancio dell'Ente mentre le somme in eccesso saranno rifinanziate dal bilancio dell'Ente con il capitolo "Stipendi e Oneri riflessi". I compensi per lavoro straordinario vengono corrisposti nel rispetto dell'art. 25 del C.C.N.L. del 12 febbraio 2018.

#### **ART. 5 - Indennità correlate alle condizioni di lavoro ed all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità**

1. Ai dipendenti ai quali verranno assegnati incarichi o funzioni specifiche che comporteranno l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile unico del procedimento, responsabile trasparenza, responsabile anticorruzione, ecc.), potranno essere attribuite indennità correlate ai singoli incarichi/funzioni, nei limiti dell'importo di € 1.000,00.
2. Ai dipendenti possono essere riconosciute anno per anno indennità correlate alle condizioni di lavoro.
3. La corresponsione delle indennità avverrà su base mensile.

#### **ART. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. I premi correlati alla performance si distinguono in:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa
  - b. premi correlati alla performance individuale
2. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito alla totalità dei dipendenti; la valutazione dovrà essere espressa in termini di punteggio da 0 a 10; per i punteggi tra 6 e 10 la valutazione sarà considerata positiva ed il premio individuale verrà erogato nelle seguenti proporzioni:
  - valutazione 6: 70% del premio;
  - valutazione 7 e 8: 85% del premio;
  - valutazione 9 e 10: 100% del premio;in caso di punteggio inferiore a 5 la valutazione sarà considerata negativa e non verrà attribuito alcun premio.
3. I premi correlati alla performance individuale sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo individualmente attribuito a ciascun dipendente; la valutazione dovrà essere espressa in termini di punteggio da 0 a 10; per i punteggi tra 6 e 10 la valutazione sarà considerata positiva ed il premio individuale verrà erogato in proporzione

al punteggio attribuito; in caso di punteggio inferiore a 6 la valutazione sarà considerata negativa e non verrà attribuito alcun premio.

4. I premi correlati alla performance verranno erogati nel mese di luglio con un acconto massimo del 40% e a saldo nel mese di dicembre.

#### **ART. 7 – Indennità di Ente**

1. L'indennità di Ente verrà erogata su base mensile in conformità al disposto del C.C.N.L. 9 maggio 2022.

#### **ART. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 9 maggio 2022, con conseguente attribuzione dei differenziali stipendiali, vengono attivate annualmente in funzione dello stanziamento del fondo risorse decentrate, attraverso una procedura selettiva per ciascuna area, specificando il numero di differenziali attribuibili nell'anno per ciascuna area.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che non abbiano subito negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.
3. 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: ponderazione 40%
  2. esperienza professionale maturata: ponderazione 30%
  3. capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi, a condizione che la formazione sia garantita a tutti i dipendenti.

#### **ART. 9 – Posizioni organizzative e professionali**

1. Ai dipendenti dell'Area dei Funzionari possono essere conferiti incarichi a termine di natura organizzativa o professionale per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di euro 1.200,00 ed un massimo di euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo risorse

decentrate destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

3. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.
4. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

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

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

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

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

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

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO ex posizione economica C2	
PROFILO DIRUOLO	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
PROFILO DI COMPETENZA	
CONOSCENZE	<p>Ottima conoscenza del diritto amministrativo e della normativa applicabile agli ordini professionali</p> <p>Conoscenza completa dell'organizzazione interna, delle procedure e dei sistemi gestionali dell'amministrazione</p> <p>Ottima conoscenza delle procedure finalizzate alla digitalizzazione dei processi e dei sistemi gestionali</p>

	<p>dell'amministrazione</p> <p>Conoscenza approfondita dei regolamenti interni in materia contabile</p>
CAPACITA' TECNICHE	<p>Capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate a ciascuna casistica da trattare</p> <p>Capacità di utilizzare le fonti per la ricerca di orientamenti aggiornati in materia</p> <p>Capacità di proporre innovazioni di processo per il miglioramento della gestione</p>
CAPACITA' COMPORTAMENTALI	<p>Capacità di lavoro in autonomia e di prendere decisioni e conseguire risultati</p> <p>Capacità di definire priorità</p> <p>Capacità di comunicare efficacemente all'interno e all'esterno</p>

### **ART. 13 – Buoni pasto**

1. I buoni pasto sostitutivi del servizio mensa sono fissati nell'ambito degli accordi di attuazione annuali.

### **ART. 14 – Norme finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto, si rinvia alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. del 9 maggio 2022 e precedenti.

Il presente contratto sarà trasmesso al Collegio dei Revisori unitamente alla relazione illustrativa ed alla relazione tecnica e potrà essere sottoscritto solo qualora non pervengano rilievi entro 15 giorni dalla trasmissione.