

Il giorno 27 del mese di maggio presso la sede dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Roma, si sono riuniti:

L'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI ROMA

- Maurizio Zega
- Natascia Mazzitelli

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CISL FP
- Andrea Ladogana

RSU

- Cinzia Testa

**CONCORDANO SULLE MODIFICHE AL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE PER GLI ANNI
2016 - 2018**

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 12 febbraio 2018 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 12 febbraio 2018 è istituito l'organismo paritetico per l'innovazione. Fanno parte dell'Organismo:

- Cristiana Coluzzi, in qualità di rappresentante designato dalla Cisl Fpi;
- Natascia Mazzitelli, in qualità di rappresentante dell'Ente;

Vengono designati Presidente dell'Organismo Natascia Mazzitelli e Vicepresidente dell'Organismo Cristiana Coluzzi.

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. Indennità correlate alle condizioni di lavoro
 2. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità
 3. Premi correlati alla performance



4. Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative
5. Indennità di Ente
6. Progressioni economiche

I criteri per la ripartizione delle risorse vengono negoziati annualmente.

Le somme in avanzo o in difetto relative ai punti da 1 a 6 escluso il punto 3 verranno riassegnate o verranno finanziate dai premi correlati alla performance

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

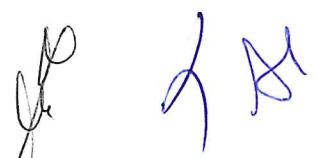
1. E' istituito il fondo per i compensi di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 C.C.N.L. del 16 febbraio 1999; le somme in difetto rispetto all'ammontare del fondo saranno riacquisite al bilancio dell'Ente mentre le somme in eccesso saranno rifinanziate dal bilancio dell'Ente con il capitolo "Stipendi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

ART. 5 - Indennità correlate alle condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti impegnati nell'attività di front office (per le relazioni con il pubblico) limitatamente alle giornate di effettivo esercizio di tale mansione, compete una indennità pari al 6% della quota giornaliera dello stipendio tabellare.
2. La corresponsione di tale indennità avverrà con cadenza mensile e la quota giornaliera dello stipendio tabellare verrà calcolata nella misura di 1/26 dello stipendio tabellare mensile.
3. Per tutti i dipendenti ai quali sarà richiesto di fornire servizi di segreteria ed assistenza per i corsi del "Centro di eccellenza" che si svolgeranno nelle giornate di sabato o domenica spetterà un'indennità pari ad € 100,00 per i corsi di mezza giornata e pari ad 200,00 per i corsi di una giornata intera; l'indennità si intende comunque sostitutiva dello straordinario e verrà erogata nei mesi di luglio per i corsi da gennaio a giugno e nel mese di gennaio per i corsi da luglio a dicembre.
4. Per tutti i dipendenti che presteranno assistenza durante lo svolgimento delle operazioni relative al seggio elettorale spetterà un'indennità di € 100,00 per l'impegno di mezza giornata e di € 200,00 per l'impegno di giornata intera; l'indennità si intende comunque sostitutiva dello straordinario.

ART. 6 - Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

1. Ai soli dipendenti che, per lo svolgimento delle mansioni assegnate, sono stabilmente tenuti al maneggio di denaro o di altri valori con responsabilità di coprire eventuali ammanchi, compete, limitatamente ai giorni di effettivo svolgimento della mansione, un'indennità giornaliera.
2. La corresponsione dell'indennità di cassa avverrà su base mensile.



3. Ai dipendenti ai quali viene assegnata una funzione specifica può essere corrisposta su base mensile la relativa indennità.

ART. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla performance si distinguono in:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa
 - b. premi correlati alla performance individuale
2. I premi correlati alla performance sono erogati sulla base e con i criteri stabiliti dal Regolamento del "Sistema di Valutazione".
3. Solo a partire dal 2022, i premi correlati alle performance verranno erogati nel mese di febbraio dell'anno successivo con anticipazione di una quota del 60% delle somme complessivamente stanziata erogata su base mensile da gennaio a dicembre dell'anno in corso. Per l'anno 2021 si applica la disciplina previgente.

ART. 8 – Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative

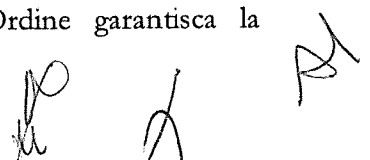
1. L'ente potrà attribuire ad uno o più dipendenti dell'Area C una posizione organizzativa fissando la misura mensile della stessa da erogare per 13 mensilità.

ART. 9 – Indennità di Ente

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

ART. 10 - criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attribuite sulla base della valutazione dei seguenti elementi:
 - a. Il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite:
 - da 0 a 5 punti;
 - b. Il tempo di permanenze nel livello:
 - 1 punto per ogni 2 anni di permanenza nel livello fino ad un massimo di 5;
 - c. I titoli culturali e professionali posseduti:
 - diploma di scuola media superiore o titolo di studio equipollente: 1 punto;
 - diploma universitario: 3 punti;
 - diploma di laurea: 5 punti.
 - d. Gli specifici percorsi formativi, a condizione che l'Ordine garantisca la formazione a tutti i propri dipendenti.



ART. 11 – Buoni pasto

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

ART. 12 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. E' istituito un fondo pari all'1% del costo del personale dipendente come da bilancio preventivo dell'anno. Tale fondo viene utilizzato:
 - a. per la corresponsione del premio annuo relativo alla polizza integrativa sanitaria sottoscritta dall'Ente a favore dei propri dipendenti;
 - b. per l'erogazione di sussidi ai dipendenti, nei limiti di quanto disposto dall'art. 59 della Legge 509/79, per la somma che dovesse residuare dall'utilizzo di cui al punto a.

ART. 13 – Comitato Unitario di Garanzia

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 12 febbraio 2018 è istituito il Comitato Unitario di Garanzia. Fanno parte dell'organismo:
 - Cinzia Testa in qualità di rappresentante designato della Cisl Fpi.
 - Maurizio Zega in qualità di rappresentante dell'EnteVengono designati Presidente dell'Organismo Maurizio Zega e vicepresidente Cinzia Testa.

ART. 13 – Norme finali

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto, si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL del 12 febbraio 2018 e precedenti.

Allegato: Regolamento "Sistema di Valutazione"

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.

OPI DI ROMA

- Maurizio Zega
- Natascia Mazzitelli


CISL FP
- Andrea Ladogana
RSU - Cinzia Testa
