

Il giorno 7 del mese di maggio 2025 presso la sede dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Roma, si sono riuniti:

L'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI ROMA

- Maurizio Zega
- Natascia Mazzitelli

E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CISL FP
- Andrea La Dogana

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO DI ENTE PER GLI ANNI 2022-2024**

### **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. 29 gennaio 2025 le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa.

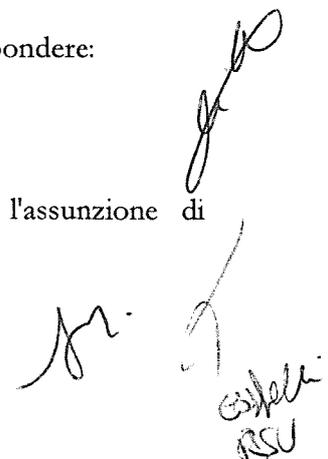
### **ART. 2 – Organismo paritetico per l'innovazione**

1. Ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del C.C.N.L. 29 gennaio 2025 è istituito l'organismo paritetico per l'innovazione. Fanno parte dell'Organismo:
  - Veronica Caffarelli, 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 Veronica Caffarelli.

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



Handwritten signatures and initials, including the name 'Mazzitelli' and 'RSU'.

5. Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative
6. Indennità di Ente
7. Differenziali stipendiali
8. Incarichi di elevata professionalità

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 4 verranno riassegnate o verranno finanziate dai premi correlati alla performance

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

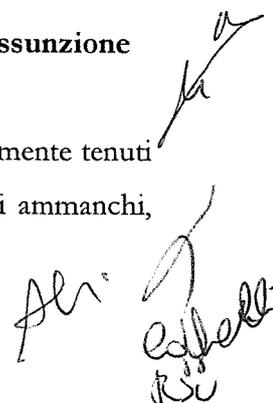
1. È istituito il fondo per i compensi di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 C.C.N.L. del 16 febbraio 1999; le somme in difetto rispetto all'ammontare del fondo saranno riacquisite al bilancio dell'Ente mentre le somme in eccesso saranno rifinanziate dal bilancio dell'Ente con il capitolo "Stipendi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



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'RSU'.

competete, limitatamente ai giorni di effettivo svolgimento della mansione, un'indennità giornaliera.

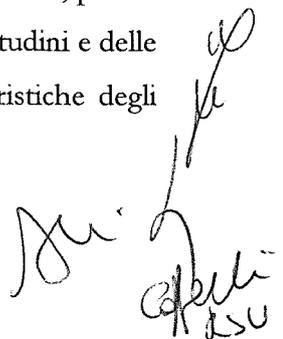
2. Ai dipendenti ai quali verranno assegnati incarichi o funzioni specifiche che comporteranno l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile unico del procedimento, responsabile trasparenza, responsabile anticorruzione, ecc.), potranno essere attribuite indennità correlate ai singoli incarichi/funzioni, nei limiti dell'importo di € 1.000,00.
3. La corresponsione dell'indennità di cassa avverrà su base mensile.
4. 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. I premi correlati alla 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.

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

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 7.200,00 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. In caso di attribuzione di un'indennità di valore superiore ad € 6.000,00, l'indennità di posizione organizzativa assorbe lo straordinario.
4. Gli incarichi sono conferiti dal Presidente dell'Ordine 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.



Handwritten signature and initials, possibly reading "M. Di" and "R. Di" with "RSU" below.

5. 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. 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**

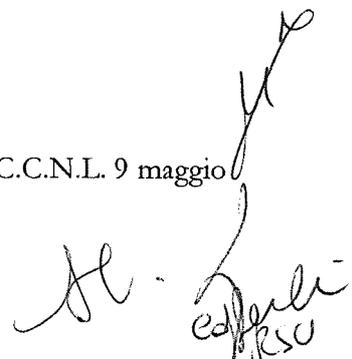
1. Le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 16 del C.C.N.L. 29 gennaio 2025, con conseguente attribuzione dei differenziali stipendiali, vengono attivate annualmente in funzione dello stanziamento del fondo risorse decentrate, attraverso una procedura selettiva per ciascuna area, specificando il numero di differenziali attribuibili nell'anno per ciascuna area.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva 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) del C.C.N.L. 9 maggio 2022, 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:
  - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: ponderazione 40%;
  - b) esperienza professionale maturata: ponderazione 20%;
  - c) Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31 del C.C.N.L. 9 maggio 2022 40%.

#### **ART. 11 – Incarichi di elevata professionalità 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. 12 – Progressione tra le aree**

1. Le progressioni tra le aree sono disciplinate dall'art. 17 dell'art. 18 del C.C.N.L. 9 maggio 2022.



Handwritten signature and stamp. The signature is written in black ink and appears to be 'H. ...'. Below the signature is a red circular stamp containing the text 'Cofferati' and 'RSU'.

### **ART. 13 – Buoni pasto**

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

### **ART. 14 - 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. 15 – 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:

- Veronica Caffarelli in qualità di rappresentante designato della Cisl Fpi.
- Maurizio Zega in qualità di rappresentante dell'Ente

Vengono designati Presidente dell'Organismo Maurizio Zega e vicepresidente Veronica Caffarelli.

### **ART. 16 – Norme finali**

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto, si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL del 9 gennaio 2025 e precedenti.

Allegato 1: 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.

Cisl FPI  
Zega M  
ASU Caffarelli  
Veronica Caffarelli