

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI TREVISO

ACCORDO DI ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2023-2025

ANNO 2024

Per l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso

- Presidente Daniele Casarin

Per le Organizzazioni Sindacali

- Carlo Alzetta per la CISL FP

Concordano sulla seguente ipotesi di accordo di attuazione:

ART. 1- INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE

Il Fondo risorse decentrate è stabilito per l'anno 2024 nell'importo di € 20.000,00.*

ART. 2 DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 50 C.C.N.L. del 9 maggio 2022, le risorse di cui all'art. 1 sono impiegate per corrispondere i seguenti istituti:

Compensi per lavoro straordinario	€ 2.875,00
Indennità di Ente	€ 3.049,82
Progressioni economiche a decorrere dal 01.01.2020	€ 1.350,18
Premi e trattamenti correlati alla performance organizzativa	€ 6.665,00
Premi e trattamenti correlati alla performance individuale	€ 1.560,00
Indennità di specifiche responsabilità (art. 54 CCNL)	€ 2.000,00
Indennità Elezioni	€ 500,00
Welfare	€ 2.000,00
Totale	€ 20.000,00

ART. 3 – FISSAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Performance organizzativa

Alla performance organizzativa dei dipendenti amministrativi viene attribuito come obiettivo la gestione e il costante aggiornamento dei programmi software utilizzati nella normale attività amministrativa; il supporto e coordinamento con le cariche amministrative di procedure e adempimenti normativi ; la puntuale e corretta gestione della parte fiscale e contabile dell'Ordine nonché la completa gestione di attività straordinarie proposte nel corso dell'anno da parte delle cariche dell'Ordine.

ALLEGATO

Performance; criteri di valutazione degli obiettivi da realizzare nell'anno 2024

L'Ordine per valutare le performance del personale ha individuato un metodo basato su una scelta di valutazione che consiste, nella specificazione in parametri, delle caratteristiche personali, della performance individuale, della comprensione dei compiti e delle responsabilità di ciascun dipendente in relazione alla propria posizione lavorativa.

La metodologia è la seguente:

1. Scelta dei parametri di valutazione (n. 3 parametri)

- a) Precisione nello svolgimento dei compiti assegnati (da 0 a 3)
- b) Puntualità e condivisione degli impegni (da 0 a 3)
- c) Capacità di gestione dei rapporti con gli iscritti e le cariche amministrative (da 0 a 3)

2. Parametri di giudizio

Per ciascun parametro viene assegnato un giudizio a cui corrisponde un punteggio:

Giudizio	Punteggio
Ottimo	3
Buono	2,5
Discreto	2
Sufficiente	1,5
Scarso	1
Nulla	0

3. Valutazione

La valutazione viene determinata mediante la **somma del punteggio di ogni singolo parametro di giudizio (1 a) + 1 b) + 1 c) su base semestrale.** L'importo del premio spettante a ciascun dipendente, nei limiti delle somme stanziare nel Fondo, verrà riconosciuto nel seguente modo:

- 100% se il punteggio è compreso tra 8 e 9, del
- 50% se il punteggio è compreso tra 5 e 7;
- 30% se il punteggio è compreso tra 3 e 4;
- 0% se il punteggio è compreso tra 0 e 2

Non essendoci un OIV (organo integrato di valutazione) per la valutazione delle performance verranno coinvolti il Presidente, il Segretario e il Tesoriere

4. Metodi di erogazione

Gli importi riconosciuti a ciascun dipendente verranno quantificati in base alle valutazioni effettuate nel primo e secondo semestre dell'anno;

I premi di produttività verranno quindi erogati nel seguente modo:

- A. Premi e trattamenti correlati alla performance organizzativa: acconto del 50% entro il mese di luglio 2024, saldo entro il mese di gennaio 2025 su valutazione effettuata al 30.06.2024 e 31.12.2024;
- B. Premi e trattamenti correlati alla performance individuale: saldo entro il mese di gennaio 2025;
- C. Indennità di specifiche responsabilità (art. 54 CCNL): acconto del 50% entro il mese di luglio 2024, saldo entro il mese di gennaio 2025
- D. Indennità elezioni: entro il mese di gennaio 2025

Performance individuale

Alla dipendente **Loredana Gabriela Filimon** vengono attribuiti i seguenti obiettivi:

- Verifica e aggiornamento dati iscritti su Albo FNOPI e Servizi Online OPI Treviso
- Consulenza agli iscritti in merito all'obbligo formativo ECM;
- Gestione eventi formativi;
- Assistenza agli iscritti nella gestione della casella PEC e dei servizi online OPI Treviso;
- Front-office con gli iscritti.

Alla dipendente viene altresì attribuita l'indennità di specifica responsabilità (art. 54 del CCNL Funzioni Centrali) per l'importo di € 1.000,00 annui per i seguenti incarichi: RTD (Responsabile Transizione Digitale).

Alla dipendente **Rita Stefenatto** vengono attribuiti i seguenti obiettivi:

- Supporto al commercialista mediante la fornitura di tutti i dati necessari per la stesura dei bilanci;
- Attività di recupero crediti;
- Gestione documenti contabili per le verifiche trimestrali del Collegio dei Revisori dei Conti;
- Protocollo e archiviazione digitale delle fatture elettroniche;
- Archiviazione digitale nella cartella di mandati di pagamento senza copia cartacea.

Alla dipendente viene altresì attribuita l'indennità di specifica responsabilità (art. 54 del CCNL Funzioni Centrali) per l'importo di € 1.000,00 annui per i seguenti incarichi: RUP (Responsabile Unico di Progetto) e per l'importo di € 500,00 per l'indennità di elezioni.

ART. 4 – WELFARE INTEGRATIVO

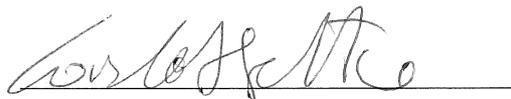
L'Ordine, ai sensi dell'art. 55 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09 maggio 2022, dispone l'erogazione di servizi welfare in favore dei propri dipendenti per un importo complessivo pari a € 2.000,00.

ART. 5 – BUONI PASTO

La misura del buono pasto viene fissata in € 8,00.

Treviso, 03/06/2024

CISL FP
Carlo Alzetta



OPI TREVISO
Presidente Daniele Casarin



