

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI TREVISO

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

ANNO 2025

Per l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso

- Presidente Daniele Casarin

Per le Organizzazioni Sindacali

- Silvia Carraretto per la CISL FP



Concordano sulla seguente ipotesi di accordo di attuazione:

ART. 1- INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE-COSTITUZIONE FONDO

Il Fondo risorse decentrate è stabilito per l'anno 2025 nell'importo di € 21.387,74:

Storicizzazione – importo fondo anno 2024	€ 20.000,00
Incremento art. 32 comma 1 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 (1,28% del monte salari del 2021) anno 2025	€ 592,10
Incremento art. 32 comma 1 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 (1,28% del monte salari del 2021) recupero anno 2024	€ 592,10
Incremento art. 32 comma 2 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 (0,22% del monte salari del 2021) anno 2025	€ 101,77
Incremento art. 32 comma 2 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 (0,22% del monte salari del 2021) recupero anno 2024	€ 101,77
Totale Fondo	€ 21.387,74

ART. 2 DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 CCNL triennio 2022-2024 del 27.1.2025, le risorse di cui all'art. 1 sono impiegate per corrispondere i seguenti istituti:

Compensi per lavoro straordinario *	€ 2.377,12
Indennità di Ente	€ 3.049,82
Progressioni economiche a decorrere dal 01.01.2020	€ 1.385,80

Progressioni all'interno delle aree art. 16 a decorrere dal 01.01.2025 Area Assistenti	€ 1.250,00
Premi e trattamenti correlati alla performance organizzativa	€ 6.665,00
Premi e trattamenti correlati alla performance individuale	€ 1.860,00
Indennità di specifiche responsabilità (art. 54 CCNL 2019-2021)	€ 2.000,00
Assicurazione integrativa sanitaria	€ 800,00
Welfare	€ 2.000,00
Totale	€ 21.387,74

Le parti concordano che i residui del fondo straordinario accertati a consuntivo vanno redistribuiti in base alla performance individuale.

ART. 3 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ART. 16 CCNL 2019-2021

Le parti concordano che a decorrere dal 1.1.2025 verrà attribuito un differenziale economico di € 1.250,00 in area degli assistenti.

Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva;
- b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

- a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – peso: 60;
- b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine

l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 (uno) per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza. – peso: 40.

Le parti concordano che a valere sul fondo anno 2026 verrà attribuita un'ulteriore progressione all'interno delle aree in area degli assistenti con decorrenza 1.1.2026.

ART. 4 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 54 CCNL 2019-2021)

In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa anno 2024, si individuano per l'anno 2025, le seguenti specifiche responsabilità:

- € 1.000,00 - RTD (Responsabile per la Transizione al Digitale);
- € 1.000,00 - RUP (Responsabile unico del Progetto);

ART. 5 – FISSAZIONE DEGLI OBIETTIVI RELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Performance organizzativa

Alla performance organizzativa dei dipendenti amministrativi viene attribuito come obiettivo:

- Gestione e costante aggiornamento dei programmi software utilizzati nella normale attività amministrativa;
- Supporto e coordinamento con le cariche amministrative di procedure e adempimenti normativi;
- Puntuale e corretta gestione della parte fiscale e contabile dell'Ordine;
- Supporto alle attività straordinarie proposte nel corso dell'anno da parte delle cariche dell'Ordine.

Performance individuale

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

- Verifica e aggiornamento dati iscritti;
- Consulenza agli iscritti in merito all'obbligo formativo ECM;
- Gestione eventi formativi;
- Assistenza agli iscritti nella gestione della casella PEC;
- Aggiornamento sito web istituzionale;
- Front-office con gli iscritti.

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 dei mandati di pagamento.

ART. 6 – WELFARE INTEGRATIVO

L'Ordine, ai sensi dell'art. 34 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 27 gennaio 2025, dispone l'erogazione di servizi welfare in favore dei propri dipendenti per un importo complessivo pari a € 2.000,00.

ART. 7 – ASSICURAZIONE INTEGRATIVA SANITARIA

L'Ordine dispone un importo complessivo pari a € 800,00 per l'attivazione di una polizza sanitaria integrativa a favore dei propri dipendenti per il rimborso delle spese mediche. Le parti concordano che il residuo della somma destinata all'assicurazione integrativa accertati a consuntivo vanno redistribuiti in base alla performance individuale.


ART. 8 – BUONI PASTO

Il valore del buono pasto è stabilito in € 8,00 per ciascuna giornata lavorativa in cui siano svolte almeno 6 ore di servizio.

Treviso, data

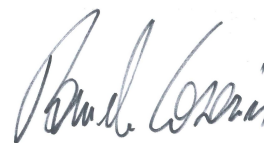
CISL FP

Silvia Carraretto



Presidente OPI Treviso

Daniele Casarin



ALLEGATO 1

Performance - criteri di valutazione degli obiettivi da realizzare nell'anno 2025

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 (1a) + (1b) + (1c) 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,
- 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 2025, saldo entro il mese di gennaio 2026 su valutazione effettuata al 30.06.2025 e 31.12.2025;

- B. Premi e trattamenti correlati alla performance individuale: saldo entro il mese di gennaio 2026;
- C. Indennità di specifiche responsabilità (art. 54 CCNL 2019-2021) : acconto del 50% entro il mese di luglio 2025, saldo entro il mese di gennaio 2026.