Contratto Decentrato Integrativo

ANNO 2020

Il giorno 25-11-2020 alle ore 16, la delegazione trattante di parte pubblica dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Torino (OPI), composta dal dr. SCIRETTI Presidente, e dal DR. PANZI ~~Tesoriere~~ SEGRETARIA dell'Ente

Le organizzazioni sindacali di categoria rappresentate da Francesco Viola UNSA CONFSAL

si sono incontrati presso la sede dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Torino (OPI) hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le parti,

rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività,

stipulano dunque il seguente accordo:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 1/1/2020 e scadranno, il 31/12/2021.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero intervenire nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

ART. 3 - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

Il fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, per l'anno 2020, è stato determinato secondo i criteri di cui all'art. 31 CCNL 19/2/1999 ss.mm.ii., riportando nello stesso le somme che, in sede di contrattazione di primo livello, sono state individuate quali componenti indispensabili dello stesso.
Il fondo è stato altresì incrementato con ulteriori risorse aggiuntive in relazione all'autonoma e discrezionale volontà dell'Ente, riconosciuta dall'art.4 c. 10 CCNL del 14/3/2001, al fine di disporre di strumenti idonei all'incentivazione delle prestazioni e delle attività caratterizzate da eccellenze qualitative e dalla ricerca di soluzioni gestionali mirate al miglioramento ed alla semplificazione

FONDO UNICO DI ENTE - ANNO 2020	
Fondo unico consolidato all'anno 2020	**Euro 24. 777,09**
Art. 89 comma 5 CCNL 12.02.2018 (0,49% monte salari 2015)	**Euro 544,13**
Incremento ex art.4 c. 10 CCNL 14 marzo 2001	**Euro 11.300,00**
Art. 77, comma d) 77 CCNL 2016 - 2018	**Euro 7.300,00**
TOTALE FONDO	**Euro 43.921,22**

ART. 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Le risorse lorde di cui all'art. 3 del presente accordo, ai sensi dell'art. 32 CCNL 1998-2001, sono così utilizzate:

A) Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di Ente, istituita con l'art.26 CCNL 2002-2005 stipulato in data 9 ottobre 2003. **PARI A EURO 3.115,80**

B) Risorse destinate ai progetti obiettivo assegnati a ciascun dipendente correlate all'impegno e alla responsabilità individuale. Le risorse sono ripartite secondo valori individuali. **PARI A EURO 11.300,00**

C) Risorse destinate a compensare le funzioni di cassiere – delibera n. 72/07. per un totale complessivo annuo.
PARI A EURO 792,00

D) Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di posizione per il personale con incarico di posizione organizzativa ex art.17 CCNL 1998/2001. **PARI A EURO 2.800,00**

E) Risorse annue destinate all'erogazione dei premi di miglioramento ed incremento della performance organizzativa.
PARI A EURO 11.797,13

F) Risorse per ore straordinarie art 25, comma 3. CCNL 2016-2018, **PARI A EURO 6.816,29**

G) Risorse destinate a particolari compiti di responsabilità **PARI A EURO 7.300,00**

NB: **Risorse destinate alla formazione, quota pari all' 1% del monte salari anno 2019 (130.254,00) PARI A EURO 1.302,54**

TOTALE (A + B + C + D + E+ F+G). Euro 43.921,22

INDENNITA' DI ENTE	3.115,80
PREMI OBIETTIVI INDIVIDUALI	11.300,00
INDENNITA' DI CASSA	792,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2.800,00
PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	11.797,13
COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO	6.816,29
INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO*	7.300,00
*** Ammontare lordo medio ipotetico potrebbe subire variazioni**	
TOTALE	**43.921,22**

ART. 5 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

L'apporto individuale al progetto di lavoro sarà attestato attraverso schede di valutazione (prestazione organizzativa ed individuale di risultato) redatte entro febbraio di ogni anno dal Segretario dell'ente su mandato del Consiglio Direttivo. Ad ottobre di ogni anno l'Amministrazione provvederà all'esame dello stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il premio individuale finale di risultato sarà individualmente attribuito al termine del periodo di osservazione coincidente con il 31/12/2020, in misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento dei singoli obiettivi su fasce di valutazione **A, B, C.** Partecipano all'incentivo i dipendenti che abbiano maturato, nell'anno, non meno di 190 giorni di presenza. Tale limite, è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale. Sono considerati presenza i periodi di congedo di maternità. L'erogazione del premio è, invece esclusa in relazione al periodo di congedo parentale. Il personale a tempo parziale partecipa ai premi in misura proporzionalmente ridotta in relazione all'orario osservato.

UNSA

ART. 5 a - COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per "Performance organizzativa" si intende l'insieme degli elementi riferiti a significativi aspetti quali quelli quantitativi e qualitativi dell'attività svolta nel periodo valutato, SECONDO LE FUNZIONI PROPRIE DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA CHE CONCORRONO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE.
Detti elementi possono essere contenuti nel Piano della performance dell'Ente, debbono comunque essere rendicontati annualmente nella Relazione annuale sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

Nella mensilità di giugno di ogni anno, i premi correlati alla performance organizzativa sono erogati sulla base della valutazione del grado di raggiungimento di un punteggio pari almeno a 70.

ECCELLENTE **Punteggio correlato:** **100**	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento
BUONO **Punteggio correlato:** **dal 81 al 90**	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
ADEGUATO **Punteggio correlato:** **dal 70 al 80**	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.

FASCIA A – per punteggio correlato da 91 a 100 verrà riconosciuta, nel caso tutte e tre le dipendenti rientrino nella FASCIA A una somma totale lorda pari ad euro 11.797,13 così suddivisa:
DELPIANO LAURA euro 4.821,17
DELPERO FIORELLA euro 4.130,40
DELL'ACA' PAOLA euro 2.845,56

FASCIA B – per punteggio correlato da 81 a 90 verrà riconosciuta a ciascuna dipendente la somma indicata nella FASCIA A riproporzionata alla percentuale del punteggio raggiunto.
FASCIA C – per punteggio correlato da70 a 80 verrà riconosciuta a ciascuna dipendente la somma indicata nella FASCIA A riproporzionata alla percentuale del punteggio raggiunto.

VNSA

ART. 5 b- COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Per "obiettivi individuali" si intende specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti al personale mediante appositi provvedimenti. Gli obiettivi devono essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili.

Sulla base del carico di lavoro e dei profili contrattuali saranno definiti i risultati che i dipendenti dovranno raggiungere l'emolumenti finale corrispondente sarà individualmente attribuito al termine del periodo di osservazione coincidente con la fine dell'anno solare, in misura direttamente proporzionale al loro raggiungimento e alla responsabilità delle funzioni:

FASCIA A – per punteggio correlato da 91 a 100 verrà riconosciuta una somma pari ad euro 2000,00 netti, a cui corrisponde un importo lordo massimo approssimativo pari ad euro **11.300, nel caso in cui tutti e 3 i dipendenti rientrino nella FASCIA**
FASCIA B – per punteggio correlato da 81 a 90 verrà riconosciuta una somma pari ad euro 1900,00, netti, a cui corrisponde un importo lordo massimo approssimativo pari ad euro **10.890, nel caso in cui tutti e 3 i dipendenti rientrino nella FASCIA**
FASCIA C – per punteggio correlato da70 a 80 verrà riconosciuta una somma pari ad euro 1800,00, netti, a cui corrisponde un importo lordo massimo approssimativo pari ad euro **10.320, nel caso in cui tutti e 3 i dipendenti rientrino nella FASCIA**

ECCELLENTE **Punteggio correlato:** **100**	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento
BUONO **Punteggio correlato:** **dal 81 al 90**	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
ADEGUATO **Punteggio correlato:** **dal 61 al 80**	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.

Nel caso in cui almeno uno dei dipendenti non raggiunga il punteggio correlato ad una delle tre fasce di performance, verrà istituito un fondo di riserva delle risorse per la produttività (art.4) da utilizzare negli anni successivi.

ART. 6-POSIZIONE ORGANIZZATIVA

L'OPI conferma alla dipendente Dott.ssa Laura Delpiano la posizione organizzativa legata alle funzioni di direzione dell'Ufficio contratti e tesoreria a far data dal 01/01/2020 misura complessiva di Euro 2.800,00 suddivisa in 13 mensilità

ART. 7- BUONI PASTO
Il buono pasto viene proposto in modalità elettronica nella misura di 8,00 euro

ART. 8- INDENNITA' DI CASSA
L'indennità di cassa viene mantenuta a 3,00 euro per ogni giorno di effettiva presenza sul luogo di lavoro

Per UPRSA

ART. 9- INDENNITA' CORRELATE A PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77, comma 3 lettera c)

L'indennità per particolari condizioni di lavoro per l'ammontare netto di euro 2.025,00, verrà riconosciuta ai dipendenti che ricoprono la posizione C4 con le relative attività:
legate alla funzione di Responsabile Anticorruzione Trasparenza e Privacy, comprese tutte le attività di definizione e stesura documentazioni varie ad esse correlate, secondo le indicazioni del Consiglio Direttivo che ne detiene la responsabilità ultima e con l'ausilio dei consulenti definiti dal Consiglio Direttivo stesso.

L'indennità per particolari condizioni di lavoro per l'ammontare netto di euro 1.975,00, verrà riconosciuta ai dipendenti che ricoprono la posizione B3 con le relative attività:
legate alla funzione di responsabile amministrativa percorsi disciplinari degli iscritti all'Albo compresi, in prospettiva, i percorsi riconducibili alle nuove funzioni delle Commissioni d'Albo, stesura documentazioni varie ad essa correlata con l'ausilio dei consulenti definiti dal Consiglio Direttivo stesso.

ART. 10- ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è flessibile e articolato su 36 ore settimanali, di norma, su 5 giorni ed è funzionale all'orario di servizio dei dipendenti e di agenzia dell'Ente.
L'articolazione dell'orario di lavoro tiene pertanto conto di armonizzare sia l'orario di apertura al pubblico dell'Ordine sia lo svolgimento di alcune attività proprie dell'Ente quali corsi di formazione effettuati presso la sede stessa.
L'orario di lavoro segue lo schema sotto descritto, salvo casi particolare che saranno di volta in volta definiti e concordati con le dipendenti.
Nello specifico le fasce orarie previste tengono conto di fornire la copertura oraria che va dalle ore 7.00 alle ore 19.00.

	APERTURA AL PUBBLICO	**DEL PIANO LAURA (pausa un' ora)**	**DEL PERO FIORELLA (pausa mezz'ora)**	**DELLACA' PAOLA (pausa mezz'ora)**
Lunedì	14:00 - 17:00	07:00 - 19:00	08:30 - 17:00	09:00 - 17:00
Martedì	10:00 - 13:00	07:00 - 15:00	08:30 - 17:00	10:00 - 19:00
Mercoledì	14:00 - 17:00	09:00 - 17:00	10:30 - 19:00	09:00 - 17:00
Giovedì	10:00 - 13:00	07:00 - 15:00	08:30 - 17:00	10:00 - 19:00
Venerdì	**CHIUSO** **In questa giornata il personale non effettua pausa**	09:00 - 13:00	09:00 - 13:00	09:00 - 13:00

ART. 11- PROGRAMMAZIONE ASSENZE E PERMESSI A VARIO TITOLO, LAVORO STRAORDINARIO O SUPPLEMENTARE, BANCA ORE

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario o supplementare è fissato in 200 ore annue e dovrà essere sempre preventivamente autorizzato. Una quota del monte ore pro capite potrà confluire, su richiesta del dipendente, nella banca ore istituita (art. 7, comma 6, lettera n) CCNL 12 febbraio 2018), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Sul monte ore precedentemente indicato, verrà riconosciuta la relativa maggiorazione.
Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

UNSA

L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze del servizio, anche in riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.
Il segretario dell'Ordine assume, su mandato del Consiglio Direttivo al quale presenta report annuale, la funzione di supervisione del personale in merito agli istituti contrattuali sopra descritti in termine di autorizzazione mensile lavoro straordinario o supplementare effettuato dal personale. Partecipa alla programmazione delle assenze del personale al fine di garantire la presenza costante dello stesso presso l'Ente.
Il Consiglio Direttivo definisce a inizio anno i periodi di chiusura dell'Ente attraverso apposita delibera.

ART. 12- COPERTURA ASSICURATIVA

Nell'individuare un piano di welfare integrativo (art.7 comma 6 – 80 del CCNL 2018), L'OPI e le parti SINDACALI si riservano di istituire un fondo di natura assistenziale. Tale fondo dovrà garantire la copertura assicurativa prevista dalla contrattazione nazionale e sarà oggetto di contrattazione separata da effettuare in seguito rispetto all'applicazione del seguente documento.

Le parti alle ore ..... dichiarano chiusa la trattativa.

Letto, confermato sottoscritto.

Per l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Torino (OPI).

Il Presidente

Il Segretario

Per Le O.S:S

Sig./Sig.ra FSCO VIOLA - CONSA
Sig./Sig.ra

Per il rappresentante del personale RSU

Sig/Sig.ra.

All. 1 **SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI**

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	**PUNTEGGIO MASSIMO**	**PUNTEGGIO ATTRIBUITO**	**NOTE DEL VALUTATORE**
Obiettivi individuali	**40**		
1 Competenze dimostrate	**20**		
2 Contributo alla performance generale	**10**		
3 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 3 .1 Puntualità e precisione della prestazione	**30**		
TOTALE	**100**		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

.....

.....

.....

Eventuali considerazioni del valutato

.....

.....

.....

IL VALUTATO per presa visione **IL VALUTATORE**

Data: .....

All.2 **SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
performance organizzativa	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

.....

.....

.....

Eventuali considerazioni del valutato

.....

.....

.....

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: .....