

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2026

Il giorno 30 del mese di marzo dell'anno 2026 si è tenuta la riunione in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello presso la sede dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Vicenza.

Sono presenti:

- **la delegazione trattante di parte pubblica**
 - Presidente Giacomo Sebastiano Canova PRESENTE
 - Vicepresidente Fabio Carollo PRESENTE
 - Segretario Barbara Pozza ASSENTE
 - Tesoriere Eveljn Cosaro PRESENTE
 - Consigliere Federico Pegoraro ASSENTE
 - Consigliere Camilla Cetola ASSENTE
- **la delegazione sindacale** in rappresentanza dei Dipendenti dell'Ordine
 - CISL FP: Gian Paolo La Porta
 - CONFSAL UNSA: ASSENTE
 - FLP: ASSENTE
 - CONFINTESA FP: ASSENTE
- per la RSU: Sonia Trivella

Premessa

Il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, ha aperto una fase completamente nuova nell'ambito delle relazioni sindacali e della contrattazione decentrata nel Pubblico Impiego.

Con i contratti successivi si sono avuti ulteriori modifiche ed ampliamenti delle materie oggetto delle relazioni sindacali che hanno permesso di adeguare i dispositivi contrattuali di cui ai CCNL alle specificità dei singoli Enti.

Hanno perciò reso possibile costruire in ciascun Ente sede di contrattazione dei veri e propri contratti integrativi che entrino anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro funzionali anche agli interessi dell'utenza.

Il nuovo sistema di classificazione del personale, introdotto dal CCNL del comparto Funzioni Centrali (Enti Pubblici non economici) 2019-2021, nell'alveolo normativo tracciato dai precedenti contratti ed in continuità con il sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999, con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.

Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

- a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
- b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.

Considerato che:

- il CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 1998-2001, entrato in vigore il 17 febbraio 1999, delinea chiaramente ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello, che per quanto riguarda gli Ordini e Collegi Professionali avviene a livello di singola struttura circondariale, essendo essa dotata di esclusiva autonomia finanziaria e deliberativa;
- la contrattazione nazionale demanda alle parti (Amministrazione ed OO.SS.) la quantificazione del fondo stesso e la definizione delle modalità per il suo migliore utilizzo riservando alle stesse un ruolo propositivo ed un potere di contrattazione che spazia attraverso tutti gli aspetti del lavoro, consentendo di definire nel modo più adeguato con lo strumento della concertazione gli inquadramenti del Personale dipendente all'interno dei singoli Enti;
- i CCNL del comparto Enti Pubblici non economici 2019-2021, 2016-2018, 2006-2009, modificano il sistema di relazioni sindacali e l'ordinamento professionale del personale dipendente.
- la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
- Vista il D.Lgs. 150 del 2009 che apporta alcune limitazioni ai suindicati contratti.

Atteso inoltre che:

Le parti contrattuali ritengono che il fondo per i trattamenti accessori assuma particolare valenza.

La nuova impalcatura contrattuale consente di adeguare i dispositivi contrattuali cui al CCNL EPNE 1998/2001 e successivi rinnovi alle specificità di ogni singolo Ente e di costruire quindi un contratto integrativo con valenza annuale, che entri anche nel merito dei cambiamenti organizzativi necessari al perseguimento degli obiettivi di lavoro funzionali agli interessi dell'utenza.

Le parti convengono sulla necessità di dar corso ad un processo di adeguamento ed aggiornamento dei servizi, che coinvolga e responsabilizzi il Personale dipendente. A tal fine, verrà adeguatamente utilizzata la normativa introdotta dai CCNL di riferimento in tema di definizione degli inquadramenti del personale, progressioni fra le aree e individuazioni di posizioni di particolare rilevanza. Le parti inoltre ritengono, vista la nuova determinazione del CCNI, che lo stesso in fase di sperimentazione è di fatto modificabile, nel rispetto del dettato normativo, su richiesta di una delle parti.

Tutto ciò premesso e considerato le parti concordano quanto segue:

Art. 1

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026, sia per la parte normativa che quella economica.
2. Gli effetti decorrono dalle date riportate nel precedente comma.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione ufficiale, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 2

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Aree e profili professionali

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle ex aree A, B e C ora area operatori, area assistenti e area funzionari.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.
4. I profili, collocati nelle ex aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base, descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza come previsto dal CCNL EPNE 2019 - 2021 e seguenti e dai CCNI 2023 e 2024.
5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi degli enti.
6. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali o formazione.

Art.3

Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:
 - a) sviluppi economici all'interno delle aree: si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui all'Art. 4;
 - b) progressioni tra le aree: si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 5.

Art. 4

Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici all'interno delle aree sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo.
2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori aventi diritto, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.
3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:
 - il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;
 - i titoli culturali e professionali posseduti;
 - specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3 lettera f), del CCNL 9 maggio 2022, al rimprovero scritto., ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 5

Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;
 - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.
2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.
3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.
4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.
5. Altre possibilità di passaggio tra le aree saranno possibili se previste da nuove norme contrattuali.

Art. 6

Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.
2. Al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale della nuova area conseguito per effetto della progressione.
3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152/1997.

Art. 7

CRITERI E MODALITÀ PER I PASSAGGI ALL'INTERNO E FRA LE AREE

Si prende atto che attualmente l'inquadramento ordinamentale è il seguente:

Area	Livello economico / unità lavorativa				
OPERATORI	1/0	2/0	3/0	4/0	5/0
ASSISTENTI	1/0	2/2	3/0	4/0	5/0
FUNZIONARI	1/0	2/0	3/0	4/0	5/0

Le parti si danno atto che la dotazione organica è da intendersi per singola area ed è costituita dai posti evidenziati.

Si riafferma il principio che una costante professionalizzazione del personale dipendente consente il raggiungimento di migliori obiettivi produttivi e di qualità dei servizi resi all'utenza, come già sperimentato dall'entrata in vigore del precedente Ordinamento professionale.

Il raggiungimento di standard di professionalità conseguiti attraverso gli strumenti formativi, esterni ed interni, attivati dall'amministrazione, sarà considerato titolo valido a tutti gli effetti per l'attribuzione della posizione economica successiva a quella in godimento.

Le parti concordano che nell'anno 2026, si aprirà per due dipendenti la possibilità di accedere alla progressione economica orizzontale (DEP) per la parte giuridica.

Art. 8

BUONI PASTO

In ottemperanza al disposto 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999, visto quanto previsto dall'accordo OO.SS. – Aran del 24 aprile 1997, le parti concordano l'attivazione del servizio mensa dal tramite l'erogazione di "tickets restaurant".

Le parti convengono quanto segue:

- Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti a cui si applica il presente accordo.
- Il buono pasto elettronico viene attribuito al dipendente per la singola giornata lavorativa nella quale lo stesso effettui un orario superiore alle 6 ore con una pausa di almeno 30 minuti come previsto dalla normativa vigente di riferimento.
- Il valore del buono pasto è definito in Euro 8,00.
- La consegna dei buoni pasto ai dipendenti avverrà mensilmente in via anticipata.
- La fruizione del servizio è a totale discrezione del personale dipendente.

Art. 9

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro si articola come segue:

lunedì e giovedì dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00

martedì e mercoledì dalle 8:30 alle 13:30

venerdì dalle 8:30 alle 13:00: le dipendenti all'interno dell'orario di questa giornata avranno entrate e uscite in orari diversi, al fine di assicurare una maggiore copertura del servizio.

Flessibilità oraria: E' consentita l'utilizzazione di fasce temporali di flessibilità dell'orario di lavoro. La flessibilità delle fasce è di 30 minuti in entrata ed in uscita con soglia limite alle ore 9:30 per ciò che riguarda il turno in entrata del mattino, alle ore 14:30 per il turno in entrata del pomeriggio; nel mentre la flessibilità delle fasce in uscita deve essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico.

Straordinario - Gli straordinari dovranno essere previamente autorizzati e saranno considerati tali al superamento dei 30 minuti, con possibilità di richiedere, previa autorizzazione, l'accantonamento di tali ore eccedenti l'orario normale di lavoro nell'apposita Banca Ore di cui all'art. 27 – Capo III del CCNL 2016-2018 Enti Pubblici non Economici e successivi, meglio descritta al punto seguente.

Eccedenze orarie\supplementare – il lavoro svolto oltre il proprio orario di lavoro che non superi i 30 minuti viene considerato supplementare, tale tipologia non richiede la preventiva autorizzazione e può essere svolta solo per permettere la chiusura di una pratica urgente o altra lavorazione che non possa essere posticipata. Il cumulo di tale tipologia oraria non potrà in ogni caso superare le 2 ore mensili.

BANCA delle ORE - Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Qualora il dipendente ne faccia richiesta e venga autorizzato in tal senso, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo individuale stabilito in 60 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e sono fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi o alternativamente per la copertura di permessi già fruiti o altro istituto ad esclusione delle ferie, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione. In caso di mancata fruizione entro il termine sopra indicato, verranno monetizzate, unitamente alla maggiorazione per lavoro straordinario o supplementare, con il cedolino del mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 10

Costituzione

FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2026

Il FONDO UNICO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ex art. 31 CCNL EPNE 1998/2001, come integrato dai successivi CCNL EPNE, è essenziale per identificare le risorse economiche utili a soddisfare le esigenze poste in premessa.

Il totale del fondo è incrementato della quota dell'Indennità di Ente a carico del monte salari ma convenzionalmente inserito nel fondo onde facilitare le procedure contabili.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026		
FONTI NORMATIVE	DESCRIZIONE	VALORE
COSTITUZIONE DELLE RISORSE		
RISORSE STABILI		
	Importo unico consolidato anno 2025	8.124,52 €
	TOTALE RISORSE STABILI	8.124,52 €
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 49 co. 4 CCNL 2019/2021 Art. 76 co. 4 lett. g) CCNL 2016/2018 Art. 89 co. 2 lett. a) CCNL 2016/2018 Art. 4 co. 10 CCNL 2000/2001	Adeguamento per ampliamento delle competenze, ovvero incremento stabile delle dotazioni organiche	5.424,35 €
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	5.424,35 €
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		13.548,87 €
UTILIZZO DELLE RISORSE		
Art. 26 co. 5 CCNL 2002/2003	Indennità di Ente	2.541,10 €
Art. 33 co. 1 CCNL 2022/2024 Art. 16 co. 1 e 2 CCNL 2022/2024	Differenziali stipendiali storicamente acquisiti	2.083,25 €
TOTALE PER EROGAZIONE STABILE VINCOLATA		4.624,35 €
Art. 32 co. 2 CCNL 1998/2001	Compensi per lavoro straordinario	800,00 €

Art. 33 co. 2 lett. a) CCNL 2022/2024	Trattamenti economici correlati alla performance organizzativa	4.062,26 €
Art. 33 co. 2 lett. b) CCNL 2022/2024	Trattamenti economici correlati alla performance individuale	4.062,26 €
TOTALE PER EROGAZIONE VARIABILE		8.924,52 €
TOTALE UTILIZZO FONDO		13.548,87 €

**Art. 11
UTILIZZO DEL FONDO**

Anno 2026

Ai sensi dell'art. 32 del CCNL 1998-2001 e successive modifiche le parti convengono di utilizzare le risorse del Fondo unico di Ente per i trattamenti accessori di cui al precedente art. 10 nel seguente modo:

1. In considerazione delle funzioni e delle mansioni affidate alle dipendenti al momento dell'assunzione delle stesse, le parti convengono di utilizzare il 50% del fondo al fine di remunerare gli incarichi assegnati con formale provvedimento anche retroattivo. Tali provvedimenti hanno durata annuale e vengono rinnovati tacitamente fino a diversa comunicazione dell'amministrazione. Nel caso l'incarico assegnato non rivesta più l'interesse dell'amministrazione, e quest'ultimo venga revocato in corso d'anno la parte economica del fondo, legata all'incarico in questione, passa nella quota parte della somma destinata alla remunerazione del compenso incentivante.
2. Il restante 50% è indirizzato al pagamento dei compensi incentivanti diretti ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi della Segreteria.

**Art. 12
Obiettivi**

Il compenso incentivante è collegato al raggiungimento di determinati obiettivi ed a verifiche periodiche dei risultati.

Per l'anno 2026 si concorda l'identificazione del seguente obiettivo trasversale:

- Mantenimento dell'inventario dei beni mobili dell'Ente
- Completamento di 40 ore di formazione (es. Syllabus o altra formazione relativa a necessità cogenti)

Per l'anno 2026 si concordano i seguenti obiettivi per area di attività:

- Per front-office:
 - Mantenimento del processo di riscossione quote di morosità anni precedenti
- Per back-office/contabilità:
 - Collabora con il Segretario istituzionale nella predisposizione delle delibere

Ai fini della determinazione della quota di premio incentivante saranno considerati i seguenti principi distintamente per gli obiettivi sopra descritti:

Una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo fra lo 0 e il 40% non darà luogo ad alcuna liquidazione.

Una percentuale fra il 41% e il 60% darà luogo alla liquidazione del 60%.

Una percentuale fra il 61% e il 80% darà luogo alla liquidazione del 80%.

Una percentuale fra il 81% e il 100% darà luogo alla liquidazione del 100%.

Eventuali problematiche, relative al possibile non raggiungimento degli obiettivi, daranno luogo alla immediata convocazione, su richiesta di una delle due parti del tavolo sindacale, per valutare la necessità di possibili adeguamenti degli obiettivi assegnati o alla risoluzione delle problematiche rilevate. Le parti, ad ogni modo, convengono di incontrarsi semestralmente al fine di monitorare l'andamento degli obiettivi prefissati.

Art. 13
Disposizione Finale

Il presente contratto si applica al personale assunto a tempo indeterminato all'Ordine degli Infermieri di Vicenza.

Le parti concordano che:

- La produttività collettiva verrà pagata con la retribuzione di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati da effettuarsi entro il mese di dicembre/ o altra data da definirsi in apposito incontro sindacale.
- La parte legata agli incarichi verrà retribuita trimestralmente.

Il presente contratto avrà efficacia per la parte economica dal 01.01.2026 al 31.12.2026.

Per la parte normativa gli effetti del presente contratto si applicano dal 01.01.2026 al 31.12.2026.

Le parti si danno atto che comunque esso produrrà frutti sino alla definizione del successivo contratto integrativo aziendale.

Per la delegazione trattante dell'Ordine

Per la parte Sindacale

Il Presidente Giacomo Sebastiano Canova

CISL FP - Gian Paolo La Porta

Il Vicepresidente Fabio Carollo

RSU - Sonia Trivella

Il Tesoriere Eveljn Cosaro