

CASA DI RIPOSO I.S.A.C.C.
Istituto Servizi Assistenziali Cima Colbacchini
Bassano del Grappa

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2026 – 2028

INTESA DEFINITIVA

Il giorno **20/01/2026**, alle ore **09.30**, presso la Casa di Riposo “**I.S.A.C.C.**” di **Bassano del Grappa (VI)**, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell’art. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, che hanno firmato in data **02/02/2026** il presente documento:

▪ **per la Parte Pubblica:**

- Dott.ssa Dania Bertinazzi - Segretario Direttore Generale – Presidente della delegazione
- Dott.ssa Laura Meneghello – Coordinatore di Sede ISACC - Componente
- Dott.ssa Monica Lara Bergozza – Responsabile Ufficio Risorse Umane ISACC – Componente
- Dott.ssa Alice Cavalli – Settore Affari Generali - Segretario

▪ **per la Parte Sindacale:**

- i componenti la R.S.U.:
 - Pasinato Luca
 - Danis Andreea Iulia
 - Silvestri Annarosa
 - Castiello Antonietta
 - Fontana Gerardo
 - Piovesan Antonio
 - Boaro Angelina
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL - Campagnolo Andrea
 - CISL FP - Tonelli Elena
 - UIL FPL - Facco Barbara

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il **Contratto Collettivo Integrativo** per il personale dipendente della Casa di Riposo "I.S.A.C.C." di Bassano del Grappa (VI), relativo alla **parte normativa 2026 – 2028**.

PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il presente contratto collettivo integrativo viene predisposto in attuazione del D. Lgs. 165/2001 e CCNL Funzioni locali 16/11/2022 e successive modifiche e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

Art. 1

Campo di applicazione e durata e decorrenza

(artt. 1 e 2, CCNL 16/11/2022)

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, in servizio o assunto successivamente. Gli effetti giuridici derivanti dal presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, limitatamente alle materie/istituti oggetto del presente accordo e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16/11/2022, il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 2

Relazioni sindacali

(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998)

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali vigenti.
2. I contratti collettivi collettivi integrativi, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
3. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente CCI, l'Amministrazione assicura:
 - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale per ogni struttura (Pazzaglia-Basso-Sturm e Villa Serena);
 - b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi, negli orari liberi da attività istituzionale dell'Ente.
4. Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente comunica l'assenza per permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni

lavorativi.

Art. 3

Servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

(art. 5, Accordo nazionale 19.9.2002 - L. 146/1990 - L. 83/2000)

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Funzioni Locali, sono i seguenti:

Casa di Riposo "I.S.A.C.C." sede Pazzaglia-Basso-Sturm:

Infermieri mattino n. 3

Infermieri pomeriggio n. 3

Piano Terra:

OSS mattino n. 3

OSS pomeriggio n. 2

Primo Piano:

OSS mattino n. 5

OSS pomeriggio n. 5

Secondo Piano + SVP:

OSS mattino n. 6

OSS pomeriggio n. 5

Terzo Piano:

OSS mattino n. 4

OSS pomeriggio n. 3

Portineria:

dipendente mattino n. 1

dipendente pomeriggio n. 1

Casa di riposo I.S.A.C.C.:

Manutentori:

Personale mattino n. 1

Personale pomeriggio n. 1

Rientra tra i contingenti minimi il turno di lavoro notturno in quanto presente una sola unità per reparto.

Le attività di base divise per profilo, ritenute quindi essenziali in caso di sciopero, sono le seguenti:

A) Operatore Socio Sanitario:

- somministrazione del cibo
- idratare

- cure igieniche
- per ospiti collaboranti aiuto nelle funzioni fisiologiche (esempio evacuazione minzione ecc...)
- decessi, dimissioni ospedaliere

B) Infermiere:

- terapia farmacologica
- Controllo parametri
- Medicazioni
- alimentazione parentale/enterale/PEG/SNG
- accoglimenti nuovi ingressi/dimissioni/decessi
- gestione emergenze

Le attività di base divise per profilo, ritenute quindi NON essenziali in caso di sciopero, sono le seguenti:

A) Operatore Socio Sanitario:

- Bagno/parrucchiere/barbiere
- Riunione di UOI
- Ritiro biancheria e distribuzione ai piani
- Approvvigionamenti vari (forniture periodiche)
- Formazione

B) Infermiere:

- Attività programmate, salvo urgenze
- Giro medico/visite
- Riunione UOI
- Sistemazioni farmacia e presidi (Fornitura periodica)
- Formazione

Art. 4

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, c. 4, lett. m), CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione, con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ove designato, secondo quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e s.m.i., e si impegna a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi.

Art. 5
Risorse decentrate
(artt. 79 e 80, CCNL 16/11/2022)

L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL Funzioni locali 16/11/2022 che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.

Art. 6
Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo
(art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 16/11/2022)

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, commi 1 e 2, tra le diverse modalità di utilizzo, sono specificate negli articoli seguenti.

Art. 7
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale
(art. 7, c. 4, lett. b) e lett. ae), CCNL 16/11/2022)

1. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione, in applicazione dei criteri previsti dal Regolamento per la Misurazione e la Valutazione della Performance.
2. La valutazione viene effettuata annualmente, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.
3. La scheda di valutazione individuale è lo strumento condiviso dalle parti per la misurazione dei risultati legati agli obiettivi annuali.
4. L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro venti giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al valutatore di seconda istanza, la quale, dopo sommaria istruttoria, entro i successivi 10 giorni assume le proprie decisioni, previo confronto con il dipendente ed eventuale rappresentante sindacale o legale. Il valutatore di seconda istanza potrà avvalersi della consulenza del Nucleo di Valutazione e del responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente.
5. Il valutatore di seconda istanza, qualora ritenga infondati i motivi addotti, rigetta l'istanza di riesame e conferma l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvede alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni al dipendente. In ogni caso la valutazione data in seconda istanza, non potrà avere un punteggio inferiore di quella iniziale.
6. Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro dieci giorni dalla presentazione dell'istanza, salvo comprovate necessità di allungamento dei tempi per la conclusione dell'istruttoria. In ogni caso il procedimento deve chiudersi entro 30 giorni.
7. La quota massima di personale valutato, cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 81, comma 1, del CCNL 16/11/2022, viene fissata nel 5% dei dipendenti (es. 1 per ogni Area), rispetto al personale complessivamente valutato. La misura di detta maggiorazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti

al personale valutato positivamente. In caso di parità di punteggio, si utilizzerà un criterio di rotazione triennale assegnando il premio a chi non l'ha mai ricevuto.

8. La quota parte del fondo da destinare alla performance individuale sarà definita annualmente in relazione all'utilizzo del fondo pari almeno al 30% delle risorse variabili.
9. La parte del Fondo da destinare ai premi correlati alla performance individuale viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
10. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale dovranno essere inoltre rispettati i vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022.
11. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale. Sono escluse assenze previste dalle specifiche normative: infortunio, donazione di sangue, L. 104, maternità, ecc.
12. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance saranno erogati in misura direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.
13. I premi correlati alla performance vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

Art. 8

Criteria per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita posticipata, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

(art. 7, c. 4, lett. p), CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità rispetto all'orario di servizio concordato. Di conseguenza per i dipendenti il cui orario di servizio non è articolato su turni è istituita una fascia di flessibilità oraria in entrata e in uscita posticipata di 30 minuti. La fascia di flessibilità comporta comunque l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico, previo accordo con il Responsabile. Nell'ipotesi di entrata in ritardo oltre la fascia massima di flessibilità regolamentata sarà operata una decurtazione di mezz'ora.

Art. 9

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo

(art. 8, c. 8, CCNL 16/11/2022)

1. Prima dell'avvio della sessione triennale del negoziato per il nuovo CCI, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal CCI triennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCI triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 10
Entrata in vigore e disapplicazioni

1. Gli effetti giuridici del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente CCI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi.
3. Il presente CCI rimane valido fino alla stipula di un successivo CCI o per modifiche e integrazioni imperative per effetto di nuovi CCNL.