



**Azienda pubblica di servizi alla persona**  
**“OPERA PIA COIANIZ”**  
**TARCENTO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**QUADRIENNIO 2010 - 2013**

- ❑ *visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità tuttora vigenti;*
- ❑ *visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;*
- ❑ *vista la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione dell'Opera Pia Coianiz del 13 gennaio 2000, n° 9;*
- ❑ *considerato l'esito delle trattative contenuto nei verbali delle riunioni del 7 aprile 2010;*

le parti

**concordano**

la seguente Regolamentazione degli del Contratto collettivo integrativo del personale dipendente dell'Opera Pia Coianiz, in 15 (quindici) articoli:

**Parte Prima**  
**PRINCIPI DELLA CONTRATTAZIONE E RISORSE ECONOMICHE**

**Articolo 1**  
**Principi della contrattazione**

La Contrattazione Collettiva Integrativa avviene sulle specifiche materie previste dall'art. 4 del C.C.N.L. quadriennio normativo 1998/2001 (stipulato in data 7 aprile 1999) nel rispetto delle modalità previste dallo stesso e dall'art. 4 del C.C.N.L. quadriennio normativo 2002-2005 (stipulato in data 19 aprile 2004).

Per tutto quanto non previsto dalla presente contrattazione si fa esplicito richiamo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e alle normative speciali che disciplinano la materia.

Si dà atto della necessità di lavorare sui contratti integrativi per adeguarsi alle recenti normative, in particolare il Decreto Legislativo 150/2009 in materia di valutazione delle performances.

Si dà atto che allo stato attuale della normativa, l'Azienda risulta del tutto svincolata dalle norme dettate dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 in materia di limitazioni del trattamento economico e della formazione dei dipendenti, non essendo comprese le Aziende pubbliche di servizi alla persona tra le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, cui la Legge 122/2010 fa esplicito riferimento.

## Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda pubblica di servizi alla persona "Opera Pia Coianiz", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dell'area del comparto, ed entra in vigore il giorno successivo alla data di sottoscrizione. Restano salve le materie che per loro natura richiedono diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche ed eventuali diverse decorrenze concordate tra le parti.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2013 per la parte normativa e dal 1° gennaio 2010 fino al 31 dicembre 2011 per la parte economica.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa disposizione del presente contratto.

È stabilita, in sede di contrattazione, una verifica annuale della ripartizione dei fondi e dell'applicazione complessiva del presente Contratto Collettivo Integrativo. Se una delle parti in sede di verifica annuale dovesse evidenziare disfunzioni, debitamente documentate, nell'applicazione di alcuni istituti definiti dal presente Contratto, potrà chiedere l'apertura di un tavolo di contrattazione al solo scopo di ridefinire l'istituto in oggetto.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto, ferme restando eventuali modifiche concordate tra le parti a livello nazionale o aziendale, in corso di validità, in merito a singoli istituti.

L'Azienda si impegna a dare ampia ed adeguata pubblicizzazione a tutto il personale dipendente del presente Contratto Collettivo Integrativo, anche tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale.

## Articolo 3 Costituzione dei Fondi

In relazione alle disponibilità di bilancio e coerentemente con le politiche della Direzione e con gli esiti della trattativa sindacale, i fondi di cui agli articoli 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 1°.12.2008 sono così stabiliti:

		stanziamento
Fondo per i compensi per lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, o danno	art. 8	€ 132.000,00
Fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	art. 9	€ 75.300,00
Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative e delle indennità professionali specifiche	art. 10	€ 151.360,00
		<b>€ 358.660,00</b>

I fondi sopra riportati vengono così suddivisi rispetto al loro utilizzo:

	stanziamento
Fondo per i compensi per lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, o danno	€ 132.000,00
Fondo della produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali:	
· produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 73.300,00
· indennità di richiamo (art. 5 di questo Contratto)	€ 2.000,00
Fondo per il finanziamento:	
· delle fasce retributive	€ 80.500,00
· delle posizioni organizzative	€ 9.360,00

· delle indennità professionali specifiche	€ 9.500,00
· del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	€ 52.000,00
	<b>€ 358.660,00</b>

**Parte Seconda**  
**CRITERI GENERALI DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI**  
**E SISTEMA CLASSIFICATORIO**

**Articolo 4**

**Criteria per l'attribuzione ai dipendenti delle Indennità di cui all'art. 44 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1.09.1995**

Le indennità di cui al comma 3, determinate in € 4,49 giornalieri, sono erogate al personale di categoria B, Bs e D, operante su tre turni. Detta indennità è corrisposta per ciascun giorno di presenza in servizio alle seguenti condizioni:

- il servizio è attivo nell'arco delle 24 ore (Servizi Infermieristico e Socioassistenziale);
- il turno nel quale il dipendente ha lavorato è stato strutturato dall'Azienda in modo da rispettare l'equilibrio di cui all'art. 44, stesso comma rispetto al numero di mattine, pomeriggi e notti;
- la presenza nella giornata deve essere stata di almeno tre ore.

Le indennità di cui al comma 4, determinate in € 2,07 giornalieri, sono erogate al personale di categoria A, B, Bs e D, operante su due turni. Detta indennità è corrisposta per ciascun giorno di presenza in servizio alla seguenti condizioni:

- il servizio o unità operativa è attivo nell'arco di 11 ore durante il giorno Servizi Infermieristico e Socioassistenziale, Servizio tecnico e della sicurezza, Unità Operativa Cucina, Unità Operativa Guardaroba);
- il turno nel quale il dipendente ha lavorato è stato strutturato dall'Azienda in modo da rispettare l'equilibrio di cui all'art. 44, stesso comma rispetto al numero di mattine e pomeriggi;
- la presenza nella giornata deve essere stata di almeno tre ore.

L'assegnazione ai diversi tipi di orario di lavoro del personale dei servizi in cui si opera sia su tre turni che su due turni è fatta dal Direttore dell'Area di riferimento con criteri trasparenti, ma in ogni caso indipendenti da situazioni di fatto quali l'anzianità di servizio o l'anzianità di presenza in turno.

Per il personale con contratto individuale di lavoro a tempo parziale, il valore delle indennità giornaliere di cui sopra è rideterminato in rapporto alla prestazione lavorativa resa in base all'orario di servizio (tabella n. 1 Provvedimento del Presidente Consiglio dei Ministri 17.04.1997- art. 25 del C.C.N.L. 7.04.1999 e s.m.i.).

Le indennità di cui al comma 11, determinate in € 2,74 orari, sono erogate al personale di categoria B, Bs, C, D e Ds, che per qualsiasi motivo si trovi ad essere comandato in servizio tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

Le indennità di cui al comma 12, determinate in € 17,82 giornalieri, sono erogate al personale di categoria A, B, Bs, C, D e Ds, che per qualsiasi motivo si trovi ad essere comandato in servizio durante una giornata festiva.

Tale indennità è ridotta a € 8,91 nel caso che la prestazione lavorativa sia di durata pari o inferiore a 3 ore nei turni diurni o a 5 ore nel turno notturno.

Presso l'Opera Pia Coianiz non sono erogabili le indennità di cui ai commi 1, 2, 5, 6, 7, 8 e 9 dello stesso articolo 44. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 8 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 1°.12.2008.

Gli importi indicati sono quelli definiti dal C.C.N.L. vigente e varieranno automaticamente qualora lo prevedano future contrattazioni di livello nazionale.

## **Articolo 5**

### **Indennità di disagio per richiamo in servizio di personale turnista**

E' istituita un'indennità di disagio per il richiamo in servizio di personale turnista, a valere sul fondo art. 9 C.C.N.L. Sanità 1°.12.2008, che verrà finanziato con risorse pari a quanto necessario per le finalità di cui al presente articolo.

Tale indennità:

- è finalizzata a compensare il disagio di richiami in servizio improvvisi di personale turnista, dovuti ad assenze non prevedibili di altro personale.
- verrà erogata nel caso in cui il dipendente venga richiamato in servizio per coprire un'assenza non programmata di un collega che avrebbe dovuto effettuare il primo, il secondo o il terzo turno successivo a quello in cui viene effettuato il richiamo in servizio, intendendo come turni di servizio la mattina (7.00-14.00), il pomeriggio (14.00-21.00), la notte (21.00-7.00).
- corrisponde:
  1. a € 17,82 per il richiamo in servizio in turni diurni feriali;
  2. a € 27,40 per il richiamo in servizio in turni notturni e diurni festivi;
- è cumulativa rispetto alle indennità comunque dovute per l'effettuazione del turno e verrà corrisposta con le stesse modalità previste per la liquidazione delle indennità di turno, in base ad opportuni moduli, che saranno firmati dal Responsabile d'Area cui fa riferimento il dipendente richiamato e riportanti il nominativo del dipendente sostituito.

## **Articolo 6**

### **Erogazione del Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi – obiettivi assegnati a Unità Operative/Servizi**

Il Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale o progettuale delle strutture dell'ente per la realizzazione di progetti obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative predisposte dai dirigenti e finalizzate al conseguimento di elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza.

L'erogazione del fondo è ispirata ad un forte orientamento al risultato.

Ai fini dell'erogazione del fondo citato la Direzione identifica in base al "Regolamento di Organizzazione" i Servizi (o in casi particolari le Unità Operative) ai quali assegnare obiettivi di breve termine o segmenti di obiettivi di medio-lungo termine da conseguire nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi sono indicati dalla Direzione dell'Area cui afferisce il Servizio o l'Unità Operativa ovvero dalla Direzione Generale. Essi vengono definiti annualmente entro il 15 febbraio in una presentazione ufficiale, anch'essa fatta prima del termine sopra definito.

Nel corso della presentazione vengono anche esplicitati gli indicatori di risultato che serviranno a valutare il grado di conseguimento dell'obiettivo.

Successivamente, una trattazione schematica degli obiettivi da raggiungere viene consegnata a ciascun Servizio/Unità Operativa al fine di permettere agli operatori una conoscenza più approfondita e un'autovalutazione.

Il periodo di riferimento che viene preso ad oggetto della valutazione è stabilito convenzionalmente dal 15 febbraio di ciascun anno al 14 febbraio dell'anno successivo.

La valutazione degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente è fatta nel periodo che va dal 15 febbraio al 28 febbraio di ciascun anno.

Coerentemente con il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente, il conseguimento del risultato si traduce in assegnazione del budget in base alla seguente tabella:

<b>grado di conseguimento dell'obiettivo</b>	<b>percentuale di budget assegnato</b>
A	100%
B	75%
C	50%

dando atto che ciascun obiettivo prevede una scala numerica o descrittiva per identificare in quale

categoria si colloca il risultato conseguito.

Valutato il grado di conseguimento dell'obiettivo e stabilito quindi quale parte del budget di "Reparto" potrà essere assegnato allo stesso, la quota di spettanza del singolo dipendente verrà assegnata utilizzando un moltiplicatore corrispondente al prodotto tra il punteggio della scheda di valutazione delle abilità e il coefficiente di presenza.

Le schede di valutazione utilizzate per gli scopi di cui al presente articolo sono quelle realizzate nel corso dell'anno 2008 dal Gruppo di Progetto "Aggiornamento del Sistema di valutazione permanente delle prestazioni del personale dipendente – revisione delle schede di valutazione", costituito in esecuzione alla determinazione del Direttore Generale n. 76/08 e successivamente aggiornate.

Il coefficiente di presenza si ottiene sottraendo al monte ore teorico annuo del singolo dipendente un numero di ore pari al totale complessivo delle assenze per: malattia, infortunio, congedi di maternità/paternità e parentali, aspettative e permessi di ogni genere.

Si dà atto che la partecipazione a corsi di formazione obbligatori è considerata servizio effettivo.

Il premio viene erogato anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in rapporto alla durata del proprio contratto.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente percepisce il premio in proporzione alle ore lavorate.

Per quanto attiene alla descrizione dei singoli strumenti, all'identificazione e al funzionamento degli Organi di valutazione, nonché alla possibilità del dipendente di ricorrere avverso la valutazione per motivi di legittimità si rimanda al "Sistema di valutazione permanente delle prestazioni del personale dipendente", adottato con determinazione del Direttore n. 57 del 6 maggio 2003 e al "Regolamento della progressione di carriera per il personale dipendente", adottato con determinazione del Direttore n. 52 del 6 maggio 2003.

Considerata l'apprezzabile verifica intermedia delle prestazioni, effettuata in via sperimentale nell'anno 2009 presso un'Unità Operativa, si stabilisce che oltre alla valutazione annuale, ve ne sia altresì una intermedia, fermo restando che per l'erogazione del premio di cui al presente articolo sarà utilizzata solo quella annuale, definitiva.

Le economie che si producono nel caso in cui ci siano Reparti che non conseguono il risultato pienamente, verranno comunque impegnate e trasferite in maniera indistinta al fondo dell'anno successivo.

## **Articolo 7**

### **Erogazione del Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi – obiettivi assegnati a singoli dipendenti**

I dipendenti incaricati delle responsabilità intermedie o ai quali sono richieste competenze professionali di eccellenza sono valutati in base al raggiungimento di obiettivi, mediante l'applicazione dell'istituto economico della retribuzione di risultato.

In particolare sono sottoposti alla valutazione ai fini della retribuzione di risultato:

- il Direttore d'Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali ed il Direttore d'Area delle Funzioni Contabili e Alberghiere (per quanto riguarda la retribuzione di risultato legata alla loro posizione organizzativa);
- il Coordinatore di Direzione generale (per quanto riguarda la produttività legata al proprio ruolo cui sono fortemente richieste competenze professionali di eccellenza);
- gli Infermieri Coordinatori del Modulo RSA, del Centro Residenziale per persone affette da demenze, della Seconda/Terza Infermeria (per quanto riguarda la parte variabile dell'indennità di coordinamento);
- i Manager Integratori "Infermieri di Riferimento" (di cui alla determinazione del Direttore Generale n. 117 del 30.08.2010) del Padiglione Principale, della Prima Infermeria (per quanto riguarda la loro attività e responsabilità dell'Unità operative);
- il CapoCuoco (per quanto riguarda la produttività collegata alla sua attività e responsabilità dell'Unità operativa Cucina);

- il Coordinatore del Servizio tecnico e della sicurezza (per quanto riguarda il proprio ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

Per quanto attiene alla descrizione dei singoli strumenti, all'identificazione e al funzionamento degli Organi di valutazione, nonché alla possibilità del dipendente di ricorrere avverso la valutazione per motivi di legittimità si rimanda al "Sistema di valutazione permanente delle prestazioni del personale dipendente", adottato con determinazione del Direttore n. 57 del 6 maggio 2003, al "Regolamento delle posizioni organizzative, del coordinamento, delle indennità di funzione e della retribuzione di risultato", approvato con determinazione del Direttore n. 53 del 6 maggio 2003, e al "Regolamento della progressione di carriera per il personale dipendente", adottato con determinazione del Direttore n. 52 del 6 maggio 2003.

I dipendenti che percepiscono la retribuzione di risultato, qualora afferenti ad un Servizio cui sono attribuite retribuzioni per obiettivi collettivi, non concorrono all'erogazione della produttività collettiva legata al loro Servizio di appartenenza.

### Articolo 8

#### Materie relative al sistema classificatorio del personale demandate alla contrattazione collettiva integrativa

Le parti danno atto che la disciplina interna delle progressioni orizzontali e verticali e dei passaggi all'interno di ciascuna categoria è interamente contenuta nel "Regolamento della progressione di carriera per il personale dipendente" e approvano specificatamente le materie contenute nel suddetto Regolamento che il C.C.N.L. demanda dalla contrattazione collettiva integrativa.

Si da' inoltre atto che le progressioni economiche orizzontali saranno indette automaticamente dall'Amministrazione secondo le tempistiche previste nel "Regolamento della progressione di carriera per il personale dipendente", in base alla quantità di risorse liberate nei fondi ex art. 31 C.C.N.L. 19.04.2004 per dimissioni, cessazioni, passaggi di categoria, livello economico.

Saranno oggetto di trattativa solo quelle progressioni che si renderanno possibili per effetto di economie di gestione o per incrementi dei fondi stessi regolamentati da successivi C.C.N.L..

Ai sensi di quanto sopra esposto, si da' atto che la progressione economica orizzontale prevista a decorrere dal **1° gennaio 2010** - secondo le modalità ed entità numeriche sottoelencate - ai sensi della Parte Quarta del "Regolamento della progressione di carriera per il personale dipendente", verrà bandita entro il mese di febbraio 2011 in deroga alle tempistiche ivi definite:

cat. B	Da B a B.1	1	Area delle Funzioni Contabili e Alberghiere
	Da B.1 a B.2	1	Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali
	Da B.2 a B.3	4	Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali
	Da B.3 a B.4	2	Area delle Funzioni Contabili e Alberghiere
	Da B.4 a B.5	2	Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali
cat. B liv. S	Da Bs a Bs.1	8	Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali
cat. C	Da C a C.1	1	Direzione Generale
cat. D	Da D a D.1	2	Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali (1 profilo "Infermiere" – 1 profilo "Fisioterapista")

### Articolo 9

#### Rapporti di lavoro a tempo parziale

Ai sensi dell'art. 22, comma 1 del C.C.N.L. 19.04.2004, le parti concordano che i contingenti di personale da destinare al part-time sono riferiti ai singoli profili professionali - e pertanto non meramente alla categoria economica - e corrispondono al 25% della dotazione organica, come

determinata ogni 3 anni dal Consiglio d'amministrazione.

In relazione ai casi in cui è elevabile il contingente dei rapporti a tempo parziale, si rimanda al "Regolamento per la gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale", approvato con determinazione del Direttore n. 99 del 1° ottobre 2002.

Si dà atto che tale regolamento verrà rivisto dalla Direzione generale per adeguarlo alle normative emanate in materia di rapporti di lavoro part-time (art. 73 Decreto Legge n. 112/2008, convertito con L. 133/2008 e art. 16. L. 183/2010).

### **Articolo 10** **Deroga all'art. 7 del D. Lgs. 66/2003**

Si dà atto che a far data dal 1° ottobre 2010 tutti i turni di servizio sono stati strutturati in modo da rispettare i dettami della normativa nazionale sull'orario di lavoro fatta eccezione per i turni degli Infermieri del Modulo RSA (4 dipendenti), pertanto si concorda di prorogare al 31 maggio 2011, in deroga all'art. 17 del D. Lgs. 66/2003 e ai sensi del CCNL, il termine per l'attuazione di orari di lavoro che rispettino in maniera completa le disposizioni di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66 del 2003.

Per tutti gli altri turni di servizio strutturati nell'Area delle Cure Sanitarie e Socioassistenziali e già adeguati alle norme del D. Lgs. 66/2003, si concorda che esclusivamente nei casi di prolungamento dell'orario di lavoro pomeridiano (necessità di rimanere in servizio fino alle 21.00 per improvvisa assenza del secondo turnista) è possibile derogare alle disposizioni di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 66 del 2003 concernenti l'obbligo di garantire al lavoratore – che garantisce il turno scoperto - undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

### **Articolo 11** **Formazione del personale**

L'Azienda si impegna a valorizzare la costante formazione e l'aggiornamento dei suoi dipendenti, ritenuti condizione essenziale per l'efficacia della sua attività.

Si dà atto che i programmi annuali e pluriennali della formazione vengono presentati ed eseguiti annualmente dai Direttori d'Area, così come previsto dal "Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente", approvato con determinazione del Direttore n. 80 del 5 agosto 2003.

### **Articolo 12** **Comitati paritetici**

Si dà atto che verranno attuati i necessari provvedimenti per integrare il "Gruppo per il Benessere organizzativo" - costituito con determinazioni 46 del 21 aprile 2009 e 88 del 7 giugno 2010, e ormai in attività da un biennio - riconoscendolo equivalente al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 57 D. Lgs. 165/2001.

Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro — attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti — nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente.

In relazione al comma 1 dell'art. 5 del C.C.N.L. 19.04.2004, le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

**Parte Terza**  
**REGOLAMENTAZIONE INTERNA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**  
**E SULLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE**  
**DEI CONFLITTI IN CASO DI SCIOPERO**

**Articolo 13**  
**Servizi pubblici essenziali**

Le parti individuano, coerentemente con l'Accordo del 20 settembre 2001 tra l'Aran e le Organizzazioni Sindacali, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con deliberazione 01/155 del 13.12.2001, individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali, che dovranno essere comunque garantiti:

- a) assistenza ad anziani in Casa Protetta;
- b) servizi di cucina: servizio di preparazione delle diete speciali, preparazione con menù unificato degli altri pasti, distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti;
- c) raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dal luogo di produzione;
- d) raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali e tossici;
- e) attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici necessari per l'espletamento delle funzioni sopra indicate;
- f) interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

**Articolo 14**  
**Contingenti minimi di personale in caso di sciopero**

Ai sensi del citato accordo, articolo 3 comma 1 e dell'articolo 43 del D. Lgs. 165/2001, avuto riguardo del Disegno Organizzativo dell'Ente, le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

Servizio	Unità Operativa	Profilo professionale	N. dipendenti mattina	N. dipendenti pomeriggio	N. dipendenti notte
Infermieristico	Servizio Infermier. Assist.	Infermiere			1
Infermieristico	Prima Infermeria	Infermiere	1	1	0
Infermieristico	Seconda/Terza Infermeria	Infermiere	1 + 1	1	0
Socioassistenziale	Seconda Infermeria	O.A., O.S.S.	3 + 1	2	1
Socioassistenziale	Terza Infermeria	O.A., O.S.S.	3	2	1
Infermieristico	Modulo RSA	Infermiere	1	1	0
Socioassistenziale	Modulo RSA	O.A., O.S.S.	2	2	1
Infermieristico	Reparto Principale	Infermiere		1	0
Socioassistenziale	Reparto Principale	O.A., O.S.S.	1	0	0
Infermieristico	Modulo Demenze	Infermiere		1	0
Socioassistenziale	Modulo Demenze	O.A., O.S.S.	3	2	1
Servizio Tecnico	Cucina	Cuoco, Aiutocuoco	2	2	0
Servizio Tecnico	Manutenzioni	Add. alle manutenz.	1	1	0

Il Responsabile del funzionamento del singolo servizio , individua almeno 5 giorni prima dello sciopero, i nominativi dei dipendenti inclusi nel contingente minimo. Se possibile, sarà applicato un metodo di rotazione fra tutto il personale avente la medesima qualifica e professionalità.

Il dipendente, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione della appartenenza al "contingente minimo", potrà esprimere la propria volontà di adesione allo sciopero direttamente al proprio responsabile, il quale provvederà alla sostituzione, nel caso la stessa sia possibile.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rimanda, all' Accordo sui servizi pubblici essenziali e alle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del

personale delle diverse aree del servizio sanitario nazionale, del 20 settembre 2001 e alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, nonché alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

**Articolo 15**  
**Norme finali**

Le parti danno atto che non ricorrono presso l'Azienda le ipotesi di cui all'articolo 4 del C.C.N.L. 7.4.1999, comma 2, fatto salvo per il punto I, V, IX.

Tarcento, 29 novembre 2010

**Opera Pia Coianiz**  
Sandro BRUNO

**CGIL – F.P.**  
Enrico BARBERI

**R.S.U.**  
Sonia ANDREOLI

Francesca RIOSA

**CISL – FPS**  
Giovanni DI MATOLA

Barbara PAIANI

Daniela PULIE'

**UIL FPL**  
Daniela PULIE'

Stefania RIZZI

Gianfranco VANONE



Azienda pubblica di servizi alla persona  
**“OPERA PIA COIANIZ”**  
TARCENTO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**QUADRIENNIO 2010 - 2013**

**INTEGRAZIONE**

**Articolo 12-bis**  
**Liquidazioni**

Le indennità di cui agli artt. 4 e 5 sono liquidate insieme agli stipendi del secondo mese successivo a quello in cui sono state maturate.

Gli arretrati dovuti alle progressioni economiche orizzontali previste per l'anno 2010 saranno erogati insieme agli stipendi del mese di febbraio 2011.

Gli importi relativi alle produttività collettiva e miglioramento dei servizi di cui agli artt. 6 e 7 saranno erogati entro e non oltre la data di erogazione degli stipendi del mese di marzo di ogni anno successivo a quello cui le valutazioni delle prestazioni si riferiscono.

Tarcento, 31 gennaio 2011

**Opera Pia Coianiz**  
Sandro BRUNO

**CGIL – F.P.**  
Enrico BARBERI

**R.S.U.**  
Sonia ANDREOLI

Francesca RIOSA

**CISL – FPS**  
Giovanni DI MATOLA

Barbara PAIANI

**UIL FPL**  
Daniela PULIE'

Daniela PULIE'

Stefania RIZZI

Gianfranco VANONE