



Azienda pubblica di servizi alla persona
"OPERA PIA COIANIZ"
TARCENTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2018 - 2020

- ❑ *visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità tuttora vigenti;*
- ❑ *visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.;*
- ❑ *visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.;*
- ❑ *vista la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione dell'Opera Pia Coianiz del 13 gennaio 2000, n° 9;*
- ❑ *vista la determinazione del Direttore Generale del 26 ottobre 2015 n. 98;*
- ❑ *considerato l'esito delle trattative contenuto nei verbali delle riunioni del 8.05.2019 e 25.06.2019;*

le parti

concordano

la seguente Regolamentazione degli del Contratto collettivo integrativo del personale dipendente dell'Opera Pia Coianiz, in 11 (undici) 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. 8 del C.C.N.L. triennio 2016-2018 (stipulato in data 21 maggio 2018) nel rispetto delle modalità previste dallo stesso.

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.

F. L. 
1

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 2018 - 31 dicembre 2020.

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 tramite la pubblicazione del documento sul sito internet aziendale.

Articolo 3

Costituzione dei Fondi

I fondi di cui agli articoli 80 e 81 del C.C.N.L. 21.05.2018 sono così costituiti:

		stanziamento
Fondo condizioni di lavoro e incarichi	art. 80	€ 185.320,00
Fondo premialità e fasce	art. 81	€ 211.480,00
		€ 396.800,00

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

	stanziamento
Fondo condizioni di lavoro e incarichi:	
· compensi per lavoro straordinario e la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, o danno	€ 89.000,00
· incarichi	€ 41.820,00
· indennità professionali specifiche	€ 9.500,00
· valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale	€ 45.000,00
Fondo premialità e fasce:	
· fasce retributive	€ 100.300,00
· produttività collettiva, per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 109.180,00
· indennità di richiamo	€ 2.000,00
	€ 396.800,00

FL.



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

Articolo 4

Criteri per l'attribuzione ai dipendenti delle Indennità di cui all'art. 86 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21.05.2018

Le indennità di cui al comma 3 dell'art. 86, 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 Sociosanitario);
- il turno al quale il dipendente è assegnato è stato strutturato dall'Azienda in modo da rispettare l'equilibrio di cui all'art. 86, 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 alle seguenti condizioni:

- il servizio o unità operativa è attivo nell'arco di 11 ore durante il giorno (Servizi Infermieristico e Sociosanitario, Servizio tecnico e della sicurezza, Unità Operativa Cucina, Unità Operativa Guardaroba);
- il turno al quale il dipendente è assegnato 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 12, 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 13, 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 86. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 80 del Contratto collettivo nazionale di lavoro come costituito all'art. 3 del presente contratto.

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

Erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa collegata al conseguimento di obiettivi operativi assegnati al servizio o all'unità operativa

Il "Fondo premialità e fasce" è destinato tra l'altro a promuovere la **prestazione organizzativa** e 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.

F.L. 

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

Ai fini dell'erogazione della parte del fondo collegata al conseguimento di obiettivi operativi assegnati al servizio o all'unità operativa, la Direzione generale 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.

A questa parte del fondo sono assegnati € 70.000,00.

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

In coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della prestazione e 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:

grado di conseguimento dell'obiettivo	percentuale di budget assegnato
A	100%
B	60%
C	40%

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 potrà essere assegnato allo stesso, la quota di spettanza del singolo dipendente verrà assegnata utilizzando un moltiplicatore corrispondente al prodotto tra il punteggio relativo della scheda di valutazione delle abilità e il coefficiente di presenza.

Il punteggio relativo della scheda è quello derivante dalla somma dei punteggi ottenuti in due item selezionati dal dipendente all'inizio dell'anno, sui quali il medesimo sceglie di essere valutato e alcuni altri scelti immediatamente dopo dal responsabile dell'unità operativa di appartenenza.

Il numero di items a scelta del dipendente e a scelta del coordinatore è differenziato in relazione alle categorie e ai profili secondo la tabella successiva:

Categoria/profilo	Items scelti dal dip.	Items scelti dal RUO	Punteggio max. ragg.
A	2	1	9
B	2	2	12
Bs	2	2	12
C/D	2	3	15
Ds	2	4	18

Il dipendente può decidere di demandare al coordinatore anche la scelta dei due item di propria competenza.

In ogni caso il dipendente deve fare la scelta rispettando la regola che almeno uno dei due item di sua competenza deve essere diverso da quelli che aveva scelto nell'anno precedente.

Le schede di valutazione utilizzate per gli scopi di cui al presente articolo sono quelle realizzate nel corso dell'anno 2018 dal Gruppo di Progetto costituito in esecuzione alla determinazione del Direttore Generale n. 11/2018.

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.

I responsabili di Servizio o di Unità operativa, dovranno effettuare oltre alla valutazione annuale, anche una intermedia, fermo restando che per l'erogazione del premio di cui al presente articolo sarà

F.L.



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 6

Erogazione dei premi correlati alla performance individuale collegata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori

Ai fini dell'erogazione della parte del fondo collegata alle responsabilità di servizio o al ruolo di responsabili integratori ai sensi del regolamento di organizzazione - che saranno definite con determinazione del Direttore generale - l'assegnazione degli obiettivi e i titolari della valutazione saranno esplicitati nella declaratoria allegata alla medesima determinazione.

Il raggiungimento degli obiettivi è oggetto della valutazione già prevista all'art. 5.

Per quanto attiene 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.

A questa parte del fondo sono assegnati € 39.180,00.

I dipendenti che percepiscono il premio di cui al presente articolo, 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 7

Erogazione del Fondo Produttività collettiva e miglioramento dei servizi collegata al disagio per richiamo in servizio di personale turnista

E' confermata l'indennità di disagio per il richiamo in servizio di personale turnista, a valere sul fondo art. 80 C.C.N.L. 21.05.2018, istituita con art. 5 del C.C.I. del quadriennio **2010-2013**.

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.

L'indennità è istituita anche per il personale del "Servizio tecnico e della sicurezza" nei casi in cui i dipendenti del servizio debbano recarsi in struttura negli orari non coperti dal servizio per guasti o per risolvere problemi tecnici. In questo caso l'indennità di cui ai punti 1. e 2. è raddoppiata.

FL. 

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.

Articolo 9

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Ai sensi dell'art. 60 c. 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti **confermano** 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 in ciascuna categoria come previste nella "Programmazione triennale del fabbisogno del personale", approvata annualmente dal Consiglio d'amministrazione.

Nel caso in cui il dipendente dichiara di trovarsi in una delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari, il suddetto contingente è elevato di un ulteriore 10%:

- portatore di handicap o di patologie gravi o in particolari situazioni psico-fisiche o in situazioni di idoneità con prescrizioni alla propria mansione;
- lavoratore che segue un programma di ricovero e/o recupero conseguente a effetti di alcolismo, tossicodipendenza o gravi patologie psico - fisiche;
- genitore di almeno 2 figli di età non superiore a 14 anni;
- familiare di portatore di handicap ovvero in particolari condizioni psico - fisiche o affetto da gravi patologie.

Articolo 10

Liquidazioni

Le indennità di cui agli artt. 4 e 7 sono liquidate insieme agli stipendi del secondo mese successivo a quello in cui sono state maturate.

Gli importi relativi ai premi di cui agli artt. 5 e 6 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.

Parte Terza

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

Articolo 11

Servizi pubblici essenziali e contingenti minimi

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:



FL -

- 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.

Ai sensi del citato accordo, articolo 3 comma 1 e dell'articolo 43 del D. Lgs. 165/2001, avuto riguardo della "Programmazione triennale del fabbisogno del personale", 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 (notturno)	Tutte	Infermiere			1
Infermieristico	Prima Infermeria	Infermiere	1	1	0
Infermieristico	Seconda/Terza Infermeria	Infermiere	1 + 1	1	0
Infermieristico	Modulo RSA	Infermiere	1	1	0
Sociosanitario	Modulo RSA	O.A., O.S.S.	3	2	1
Infermieristico	Reparto Principale	Infermiere		1	0
Sociosanitario	Reparto Principale	O.A., O.S.S.	1	0	0
Infermieristico	Modulo Demenze	Infermiere		1	0
Sociosanitario	Modulo Demenze	O.A., O.S.S.	3	2	1
Ristorazione	Cucina	CapoCuoco, Cuoco, Aiutocuoco	2	2	0
Lavanderia	Guardaroba	Add. lavand. guard.	1		
Tecnico e della Sicurezza	Manutenzioni	Add. alle manutenz.	1	1	0

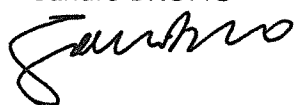
I Direttori d'Area, individuano almeno 5 giorni prima dello sciopero, i nominativi dei dipendenti inclusi nel contingente minimo. Se possibile, sarà applicato un metodo di rotazione fra tutto il personale avente la medesima qualifica e professionalità.

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.

Taranto, 14 novembre 2019

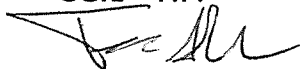
Opera Pia Coianiz
Sandro BRUNO



Francesca RIOSA



CGIL – F.P.



CISL – EPS



UIL FPL
VEDI RETRO
DELLA PAGINA

R.S.U.

Carlo BORTOLUSSI

Alberto CECIO

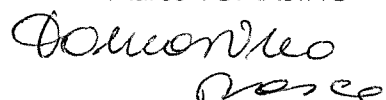
Daniela PULIE'



Stefania RIZZI



Marco TOMASINO



LA UIL FPL FIRMA IL PRESENTE CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO - TRIENNIO 2018-2020 -
PER GARANTIRE GLI ISTITUTI CONTRATTUALI,
MA CHIEDE UN TAVOLO TECNICO PER LA DEFINI-
ZIONE DEI CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE
DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE.

PER IL SEGRETARIO REGIONALE
DI UDINE DELLA UIL FPL
STEFANO BRESSAN

Alberto Ceino