



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

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
TRIENNIO 2023 - 2025**

- ❑ *visti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Sanità 2 novembre 2022 e – per quanto non ivi disciplinato – le disposizioni tuttora vigenti degli altri contratti collettivi;*
- ❑ *visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.;*
- ❑ *vista la deliberazione del Consiglio d'Amministrazione dell'Opera Pia Coianiz del 13 gennaio 2000, n° 9;*
- ❑ *vista la deliberazione n° 22 del Consiglio d'amministrazione del 30 novembre 2022;*
- ❑ *considerato l'esito delle trattative contenuto nei verbali delle riunioni del 7.09.2023 e 22.09.2023;*

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. 9 del C.C.N.L. triennio 2019-2021 (stipulato in data 2 novembre 2022) 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.

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 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 e verifiche periodiche ed eventuali diverse decorrenze concordate tra le parti.

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025.

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 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 e 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 interno aziendale.

Articolo 3

Costituzione dei Fondi

I fondi di cui agli articoli 102 e 103 del C.C.N.L. 2.11.2022 sono così costituiti:

		stanziamento
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	art. 102	€ 218.000,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro	art. 103	€ 194.000,00
		€ 412.000,00

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

	Stanziamento
Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali:	
· indennità correlate agli incarichi di funzione organizzativa e professionale	€ 94.700,00
· differenziali economici di professionalità	€ 94.080,00
· assegni ad personam attribuiti a dipendenti già in servizio presso un'Azienda/Ente del comparto	
· indennità di coordinamento, già ad esaurimento	€ 1.680,00
· indennità di qualificazione professionale	€ 9.300,00
· indennità professionale specifica	€ 18.240,00
Fondo premialità e condizioni di lavoro:	
· compensi di lavoro straordinario	€ 10.000,00
· indennità correlate alle condizioni di lavoro (indennità di turno, di servizio notturno e festivo)	€ 72.000,00
· premi correlati alla performance organizzativa o individuale	€ 110.000,00
· indennità di richiamo	€ 2.000,00
	€ 412.000,00



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. 106 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2.11.2022

L'indennità di cui al comma 2 dell'art. 106, determinata in € 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro, è erogata al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree operante su due e tre turni.

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 (comma 10 art. 75 C.C.N.L.).

L'indennità di cui al comma 3 del medesimo articolo, determinata in € 4,00 orari, è erogata a tutto il personale che effettua servizio notturno tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

L'indennità di cui al comma 4 dell'art. 106, determinata in € 2,55 orari, è erogata a tutto il personale quando effettua servizio in giorno festivo.

Presso l'Opera Pia Coianiz non sono erogabili le indennità di cui agli artt. 107, 109, 111 e 113.

Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 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 condizioni di lavoro" è destinato alla remunerazione del conseguimento degli obiettivi di performance collettivi di cui alla parte terza del sistema di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROCESSI MESSI IN ATTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ED IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 13 del 3 agosto 2023.

Gli obiettivi sono di anno in anno enucleati nel Piano integrato di attività e organizzazione approvato annualmente dal Consiglio d'amministrazione.

A questa sezione del fondo sono assegnati € 70.000,00, e le modalità di erogazione sono esplicitate nella stessa parte terza del documento richiamato.

Le economie che si producono nel caso in cui ci siano servizi e/ Unità Operativa 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, di cui alla parte quarta del sistema di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROCESSI MESSI IN ATTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' ED IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE, l'assegnazione degli obiettivi è parimenti indicata nel Piano integrato di attività e organizzazione.

A questa parte del fondo sono assegnati € 40.000,00 con le modalità indicate nel sistema di misurazione richiamato.

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 indennità di 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. 103 C.C.N.L. 2.11.2022, 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:
 - a) a € 25,00 per il richiamo in servizio in turni diurni feriali;
 - b) a € 50,00 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 Direttore 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 di riabilitazione", qualora un dipendente venga chiamato – entro il giorno precedente - a coprire il turno del sabato mattina, scoperto a causa dell'assenza improvvisa del collega che doveva prestare servizio;
 - "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 a e b è aumentata del 50%.

Articolo 8

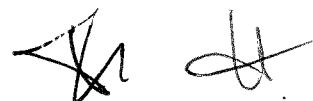
Indennità di funzione

Le risorse destinate alle indennità correlate agli incarichi di funzione, nell'ambito del fondo art. 102, sono pari a complessivi € 94.700,00.

Tali risorse, ad esclusione di quelle per gli incarichi professionali di base assegnati obbligatoriamente ed automaticamente a tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità ai sensi degli artt. 29 c. 3 lette. a) e 32 c. 8 del C.C.N.L. 2.11.2022, sono rese disponibili per la remunerazione degli incarichi di funzione assegnati con determinazione del Direttore Generale.

Al personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, preso atto delle tipologie di incarico assegnate e dei parametri di valorizzazione economica previsti dall'art. 32 c. 7, l'indennità sarà determinata secondo la metodologia seguente: ogni incarico viene declinato secondo i criteri di cui all'art. 30 comma 3:

dimensione organizzativa di riferimento (entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite)
livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate
grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati
complessità ed implementazione delle competenze attribuite
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali



Per ciascun criterio sono individuati 5 gradi di complessità, dal minore con coefficiente più basso (livello 1) a quello maggiore con coefficiente più alto (livello 5) stabilito convenzionalmente pari a 2.

Al livello 1 è assegnato il coefficiente 0,6, che deriva dalla formula: $2-9500/13500 \times 2$, in cui il coefficiente massimo viene confrontato con il rapporto tra il valore minimo e quello massimo dell'indennità di complessità elevata della tabella dell'art. 32 c. 7.

Ai livelli successivi, una volta calcolato che lo scarto tra il coefficiente massimo e minimo è pari a 1,4 e che pertanto la progressione di ciascuno dei 4 livelli è pari a $1,4 / 4 = 0,35$, vengono assegnati i coefficienti di cui alla tabella sottostante, dove ciascun coefficiente è pari al precedente più 0,35:

Funzioni	Punteggi				
	5	4	3	2	1
<i>Punteggio corrispondente</i>	2	1,65	1,3	0,95	0,6
dimensione organizzativa di riferimento (entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite)					
livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate					
grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati					
complessità ed implementazione delle competenze attribuite					
valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali					

Una volta assegnato il livello di ciascun grado di complessità, il punteggio totale dell'incarico risulta dalla somma dei 5 coefficienti ed è rapportato al valore annuo lordo per 13 mensilità previsto dall'art. 32 c. 7 per gli incarichi di funzione – organizzativa e professionale – di complessità elevata (€ 13.500,00).

Le risorse destinate alle indennità correlate agli incarichi di funzione sono altresì destinate a remunerare l'indennità di incarico di funzione che il Direttore Generale intende assegnare al Responsabile dell'Unità Operativa Cucina, incarico di complessità elevata con valore annuo indennità pari a € 2.000,00 per tredici mensilità (art. 33 c. 3 del C.C.N.L.)

Articolo 9

Criteri di attribuzione dei differenziali economici di professionalità

Richiamato l'art. 19 del C.C.N.L. che disciplina l'attribuzione dei differenziali economici di professionalità, si dà atto che per il solo anno 2023:

- saranno utilizzati i criteri di cui all'art. 20 del Sistema di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI PROCESSI MESSI IN ATTO PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ ED IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI - INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE e dell'art. 19 c. 4 lett. a) del C.C.N.L. 2.11.2022;
- una volta stilata la graduatoria, sarà assicurata priorità all'attribuzione dei differenziali al personale che si trovi nelle condizioni di cui alla lett. e) del suddetto comma 4, anche in eccedenza rispetto alla percentuale di cui alla lett. b).

Le risorse disponibili per l'attribuzione di differenziali economici di professionalità a decorrere dal 1° gennaio 2023 sono pari a € 11.000,00 e – tenuto conto delle percentuali del personale in servizio nelle diverse aree, si stabilisce che la selezione avverrà per le seguenti attribuzioni di differenziali:

	n. differenziali da assegnare
Area degli operatori	6
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	4
Area del personale di supporto	2

Le parti concordano sulla costituzione di un Tavolo tecnico per la revisione dei criteri di attribuzione dei DEP disciplinati dal Sistema aziendale, in particolare relativamente alla distribuzione percentuale da assegnare ai tre criteri di cui all'art. 19 del CCNL, in modo da stabilire le modalità di attribuzione a partire dal 2024.

Articolo 10

Liquidazioni e norme conclusive

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.

Si dà atto che si procederà alla costituzione dell'“Organismo paritetico per l'innovazione” di cui all'art. 8 del C.C.N.L., non appena le Organizzazioni Sindacali comunicheranno il nominativo del componente da ciascuna designato.

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 sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del servizio sanitario nazionale” 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 sottoelencati servizi pubblici essenziali, che dovranno essere comunque garantiti:

- assistenza ad anziani in Casa Protetta;
- 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;
- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dal luogo di produzione;
- raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali e tossici;
- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici necessari per l'espletamento delle funzioni sopra indicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

Ai sensi del citato accordo, articolo 3 comma 1, 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	Nuclei 0-1	Infermiere	1	1	0
Infermieristico	Nuclei 2-3-4	Infermiere	1+1	1	0
Infermieristico	RSA	Infermiere	1	1	0
Sociosanitario	RSA	O.A., O.S.S.	3	2	1
Infermieristico	Nuclei 5-6	Infermiere		1	0
Infermieristico	San Camillo	Infermiere		1	0
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 del 20 settembre 2001 e alle disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m.i. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, nonché alle disposizioni contrattuali vigenti in materia.

Tarcento, 13 dicembre 2022 

Opera Pia Coianiz
Sandro BRUNO



Francesca RIOSA



CGIL - F.P.



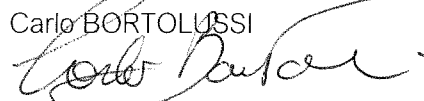
CISL - FPS



UIL FPL

R.S.U.

Carlo BORTOLUSSI



Alberto CECIO



Stefania RIZZI



Marco TOMASINO



Anisora TUDORII

