

**Opera Santa Maria della Carità – OO.SS**

**Accordo Sindacale  
n. 01/10 del 29 gennaio 2010**

Oggi, 29 gennaio 2010, alle ore 14.30, presso il Centro Nazaret di Zelarino, si sono incontrati:

- per l'Opera Santa Maria della Carità [OSMC]:
  - don Corrado Cannizzaro, Presidente
  - dott. Vladimiro Bernaus, Responsabile amministrativo
  - dott. Alberto Fantuzzo, Responsabile dell'organizzazione
  - dott. Marco Mazzega, Responsabile finanziario
  - sig. Mario Capovilla, Coordinatore Centro Nazaret
  - sig. Gabriele De Anna, Ufficio personale
  - dott. Marco Andriollo, Consulente
- per la CGIL-FP: sig.ra Teresa Dal Borgo;
- per la CISL-FP: sig.ra Erica Ragazzi;
- per la UIL-TuCS: sig. Pietro Polo,
- in rappresentanza dei lavoratori di OSMC i sig.ri:
  - o delegati CGIL: Pellegrino Nicola, Scattolin Marina, Chiriack Natalia, Pamio Francesco;
  - o delegati CISL: --
  - o delegati UIL: Vianello Maria, Vianello Michela, Vianello Giovanna, Jaril Sara, Solesin Mara, Festari Isabella, Vianello Ennio.

Al termine del confronto, tra i convenuti si condivide e si concorda quanto segue.

## **1 PREMESSE GENERALI**

Sono da ritenersi pienamente confermate le Premesse generali già definite nell'Accordo sindacale del 29 settembre u.s., soprattutto per quanto concerne la ferma volontà di OSMC di raggiungere l'obiettivo della piena sostenibilità economica e gestionale delle proprie attività, al fine di garantire la loro continuità e durata nel tempo, con conseguente vantaggio non solo dei propri ospiti, ma anche del personale dipendente che in tal modo vede garantito – nonostante la difficile contingenza a livello locale e globale – sia il proprio posto di lavoro sia la regolarità della propria retribuzione.

Da parte loro le OO.SS., che rappresentano il personale, riconoscono gli indubbi vantaggi – in termini di sicurezza del lavoro e certezza retributiva – derivanti dalle trattative finora condotte tra le parti e ribadiscono la propria ferma disponibilità a proseguire il dialogo sindacale intrapreso a partire dalla presa di coscienza della situazione attuale e con atteggiamento di responsabilità di fronte all'obiettivo comune di sostenibilità dell'azienda.

In particolare si premette quanto segue.

- a) Uno dei fini principali dell'operazione iniziata alla fine del 2008 e proseguita per il 2009 consiste in una "omogeneizzazione delle condizioni contrattuali e retributive – come peraltro sollecitata dalle OO.SS."<sup>1</sup>
- b) È indubbio che la situazione di partenza è assai complessa, in quanto tende a unificare due impianti retributivi radicalmente diversi: uno (AGIDAE<sup>2</sup>) di tipo più "rigido" (con assenza di scatti di anzianità compensata da istituti integrativi erogati da OSMC) e uno (COOPERATIVE) di tipo più "dinamico" (con presenza di scatti di anzianità e istituti incentivanti più flessibili);

<sup>1</sup> Accordo sindacale del 18.12.2008, art. 3.

<sup>2</sup> A questo modello si riconduce anche il CCNL ANFASS.

- c) È altrettanto indubbio che lo stato di fatto in essere al 31.12.2008 era frutto di un sovrapporsi di molteplici trattative (in verità non sempre coordinate e congruenti tra loro) e di diversi tentativi di riforma raramente giunti a compimento: ciò ha dato origine a una situazione quanto mai stratificata e variegata, per molti aspetti non più armonizzabile;
- d) Per raggiungere gli obiettivi prefissati, si rende così necessaria una riforma che non potrà consistere soltanto in alcuni correttivi o in un superficiale trasferimento di istituti, ma dovrà consistere in una *ristrutturazione dell'impianto retributivo* e riguarderà tutti i dipendenti in forza a OSMC al 01.01.2009;
- e) Resta inteso che l'operazione appena descritta sarà compiuta nell'ottica del massimo rispetto possibile della quantificazione retributiva di partenza di ciascun dipendente (criterio di non penalizzazione);
- f) I tavoli tecnici svoltisi nei giorni 24.11, 2.12 e 11.12 u.s. presso le singole strutture (di cui si allegano i Verbali), se da una parte hanno effettivamente contribuito a chiarificare alcune situazioni complesse, dall'altra hanno fatto emergere alcune questioni che richiedono ulteriore riflessione e confronto: ciò avverrà in appositi incontri da calendarizzare nei primi mesi del 2010.

Tutto ciò premesso, con il presente Accordo sindacale, oltre alcune questioni organizzative, si concordano in via definitiva:

- le voci che potranno comparire in busta paga
- la loro esatta natura
- le modalità di erogazione degli effetti migliorativi
- la natura, l'ammontare, le modalità di erogazione dei premi

## 2 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) la gran maggioranza del personale di OSMC chiede di poter prorogare ulteriormente quanto stabilito dall'accordo sindacale del 18.12.2008 (art. 7.f) ossia la rateizzazione della quattordicesima in dodici mensilità;
- b) nell'ottica di favorire, laddove è realisticamente possibile, le esigenze dei propri dipendenti, OSMC è disponibile a farsi carico dell'onere finanziario e gestionale inerente la richiesta;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. È prorogata a tutto il 2010 la rateizzazione della quattordicesima in dodici mensilità;
2. Qualora non intervenissero ulteriori accordi sindacali nella seconda parte del 2010, esplicitamente si intende che dal 2011 la quattordicesima sarà erogata – come per sua natura – con la mensilità di giugno.

## 3 DEFINIZIONE DELLE POSSIBILI VOCI DI BUSTA PAGA

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) Nell'accordo quadro del 18.12.2008 si stabiliva che – dopo il necessario periodo di monitoraggio esteso a tutto il 2009 – si sarebbero definite “con precisione le modalità di passaggio e di riconoscimento delle diverse voci (indennità, premi superminimi...) presenti nei contratti di provenienza” (art. 6);
- b) L'obiettivo essenziale di tale revisione era “giungere a una chiara semplificazione delle stesse [voci]” (art. 6);
- c) Nell'occasione di tale ridefinizione si sarebbe “definito anche fino a che punto saranno da ritenersi assorbibili le singole voci” (art. 6);
- d) Obiettivo primario ed essenziale dell'operazione condotta durante tutto l'anno 2009 è la progressiva omogeneizzazione delle retribuzioni – a parità di livello e di mansioni – in riferimento all'intera OSMC.

- e) Tale omogeneizzazione – sempre secondo gli accordi presi – dovrà riguardare tutti gli istituti esistenti e i loro effetti migliorativi “a partire da criteri di sostenibilità economica, gradualità e tempi di applicazione stabiliti per ciascuno di essi” (art. 6);

Si condivide e concorda quanto segue:

1. A partire dal 01.03.2010 le voci che potranno comparire nella “parte alta” del cedolino paga sono le seguenti:
  - a. Retribuzione mensile conglobata (paga base)
  - b. Anzianità
  - c. Indennità di mansione
  - d. Indennità di perequazione
2. “**a. retribuzione mensile conglobata (paga base)**”: è definita dal CCNL applicato, ossia il contratto UNEBA del 19 maggio 2003 e successivi Accordi sindacali ai diversi livelli;
3. “**b. anzianità**”: di questa voce si tratterà specificamente nel successivo art. 4;
4. “**c. indennità di mansione**”: si intende quel particolare riconoscimento economico strettamente collegato a una specifica mansione;
5. “**d. indennità di perequazione**”: confluisce in questa voce ciò che non rientra negli altri istituti sopra indicati. Tale voce costituisce quella parte della retribuzione che consente l’adeguamento e l’omogeneizzazione delle retribuzioni tra dipendenti che provengono da contratti diversi e svolgono la stessa mansione. Fatto salvo quanto ai successivi art. 4.3.c e art. 4.3.d, si concorda che qualora si verificassero condizioni di insostenibilità economica le parti si incontreranno per trovare soluzioni conseguenti.
6. In via transitoria potrà comparire anche la voce “**indennità futuri aumenti**” relativa agli aumenti contrattuali previsti e/o in corso di erogazione.

#### 4 ANZIANITÀ

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) Il CCNL AGIDAE (a differenza del CCNL COOPERATIVE SOCIALI) ha bloccato gli scatti di anzianità dal 01.01.1998 e OSMC ha ovviato a tale penalizzazione tramite alcune indennità che di fatto hanno costituito un’erogazione anticipata dei possibili scatti di anzianità;
- b) il valore economico degli scatti di anzianità pregressi è stato integralmente riconosciuto all’interno di altri istituti che attualmente compongono la busta paga (paga base più alta, indennità di perequazione); non c’è stata quindi alcuna penalizzazione economica rispetto alla situazione di partenza;
- c) il 2009 non ha visto modifiche rispetto all’anzianità maturata al 31.12.2008, in quanto considerato come periodo di transizione e di monitoraggio dell’andamento delle retribuzioni in virtù della prima applicazione del CCNL UNEBA;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. In linea generale si adotta il criterio di riconoscere – sia dal punto di vista degli scatti che del loro valore economico – l’**effettiva anzianità maturata**, prendendo come base per il calcolo il sistema del CCNL UNEBA.
2. Per quanto riguarda l’**anzianità già maturata** al 31.12.2008 secondo i contratti di provenienza, si intende che sarà evidenziata in busta paga calcolandola come segue:
  - a. **numero degli scatti**: sarà *conteggiato* considerando il periodo di tempo che intercorre dalla data di assunzione indicata nel rispettivo contratto di provenienza (per gli ex-dipendenti Cordis si farà riferimento all’eventuale data di assunzione in Promozione Lavoro) fino al 31.12.2008 e *calcolato* secondo il criterio del CCNL Uneba (scatto triennale);
  - b. **valore economico**: sarà calcolato in base al numero di cui al paragrafo precedente, moltiplicato per le tabelle dell’art. 48 del CCNL UNEBA; convenzionalmente gli scatti

vengono valorizzati in base al livello di inquadramento attuale, senza tener conto dell'eventuale minor valore derivante da passaggi di livello. Detto importo sarà scorporato dall'indennità di perequazione.

3. Per quanto riguarda **il progredire dell'anzianità** dopo il 31.12.2008:

- a. **decorrenza:** l'istituto dell'anzianità riprende a decorrere per tutti i dipendenti dal 01.01.2009;
- b. **data di maturazione del prossimo scatto:** il prossimo scatto di anzianità di ciascun dipendente maturerà in base alle scadenze determinate dalla seguente tabella:

<i>Tabella A: Scatto di anzianità</i>	
<b>Contratto di provenienza</b>	<b>Maturazione del prossimo scatto</b>
Dipendenti provenienti da CCNL COOPERATIVE	la scadenza dei tre anni è calcolata a partire dall'ultimo scatto effettivamente maturato prima del 31.12.2008.
Dipendenti provenienti da CCNL AGIDAE, assunti fino al 31.12.1997	la scadenza dei tre anni è calcolata a partire dall'ultimo scatto effettivamente maturato entro il 31.12.1999.
Dipendenti provenienti da CCNL AGIDAE, assunti dal 01.01.1998	La maturazione dell'anzianità parte dal 01.01.2009 e il prossimo scatto maturerà nel 2012.

- c. **Erogazione del prossimo scatto:** al fine di garantire l'effettiva sostenibilità dei costi, si concorda fin d'ora che per ciascun dipendente – ad eccezione di quanto al successivo art. 4.3.d – il primo scatto di anzianità maturato dopo il 01.01.2009 sarà erogato nella misura del 30% e il rimanente assorbito all'interno dell'indennità di perequazione, ove presente.
- d. Si intende che per i dipendenti di provenienza AGIDAE, di cui al punto 5.3.d, in forza della situazione storica ormai consolidata, che altrimenti darebbe origine al perdurare di disomogeneità nelle situazioni retributive, il primo scatto di anzianità maturato dopo il 01.01.2009 sarà interamente assorbito all'interno dell'indennità di perequazione.
- e. Ai dipendenti che, in base ai criteri sopra esposti, hanno maturato uno scatto di anzianità dopo il 01.01.2009, l'importo economico corrispondente sarà riconosciuto con la busta paga di marzo 2010 (erogata il 10 aprile 2010), mentre gli arretrati verranno liquidati entro il 30 settembre 2010.

## 5 PREMIO PRODUZIONE E SALARIO VARIABILE DI QUALITÀ

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) è intenzione di OSMC istituire un premio che incentivi una maggiore produttività destinato a tutti i dipendenti che alla data del presente accordo svolgono la specifica mansione di *operatore socio sanitario*, di *operatore di comunità* (comunità Emmaus), di *educatore turnista* (comunità Fatima), di *operatore generico di assistenza*, di *addetto all'Ufficio Cortesia*, e che, secondo il contratto individuale, percepiscono la cosiddetta "Indennità di Presenza Giornaliera" denominata anche "Premio Presenza giornaliero";
- b) poiché il cuore della propria attività consiste nei servizi alla persona che si attuano principalmente tramite l'assistenza degli operatori, OSMC ritiene, per l'anno 2010, di focalizzare concretamente l'indice di erogazione del premio nella effettiva *presenza in servizio*;
- c) nel passato e fino al 31.12.2009 era previsto un premio analogo denominato "indennità di presenza" o "premio presenza giornaliera" erogato in maniera disomogenea e diversificata tra le varie strutture e quindi da rivedere in modo sostanziale;
- d) Il CCNL UNEBA del 19 maggio 2003 al titolo VI prevede l'istituzione del "salario variabile di qualità" (SVQ) e ne disciplina l'erogazione, basandosi sostanzialmente sulle giornate di presenza (incentivata) e di assenza/ritardo (penalizzata) nonché indicando specificamente che

*he*      *IP*      *Ne*      *ft*

“in sede di istituzione potranno essere individuati ulteriori eventi con relative valorizzazioni sulla base di particolari specificità degli Enti stessi” (art. 4,c);

- e) L'accordo regionale di secondo livello, attuativo del suddetto titolo VI del CCNL UNEBA, sottoscritto in data 22.10.2008 prevede “di rideterminare l'importo di tale premio in € 325,00” (art. 3).

Si condivide e concorda quanto segue:

1. OSMC istituisce per il 2010 un premio denominato “Premio Produzione” che intende incentivare economicamente la produttività dei propri dipendenti individuati al precedente art. 5.a, usando come indice di erogazione – per il 2010 – l'effettiva presenza in servizio, ovvero la mancata prestazione del servizio, tenuto conto delle diverse tipologie di assenza;
2. il Premio Produzione sarà erogato mensilmente, a partire dal 1 marzo 2010, per 10 mensilità e varia in relazione all'importo dell'indennità di presenza giornaliera percepito alla data del presente accordo, come indicato nella tabella seguente:

<b>Tabella B: Premio Produzione</b>		
	<i>ex € 8,44 o € 5,00</i>	<i>ex € 2,76</i>
Importo massimo erogabile – annuale (marzo-dicembre)	1.000,00	500,00
Importo massimo erogabile – mensile	100,00	50,00
1° giorno di assenza	- € 20,00	- € 10,00
2° giorno di assenza consecutivo	- € 20,00	- € 10,00
3° giorno di assenza consecutivo	- € 20,00	- € 10,00
4° giorno consecutivo e successivi	-2,00	-1,00
Assenze speciali	- 5,00	- 2,50

3. Al fine del calcolo del Premio Produzione spettante mensilmente si procede come segue:
  - a. concorrono alla maturazione del Premio Produzione: i giorni effettivamente lavorati, le ferie, i rol, riposi settimanali e da turnazione, le festività godute, gli eventi formativi promossi da OSMC, i permessi sindacali;
  - b. si considera assenza qualsiasi giornata non effettivamente lavorata, ad eccezione di quanto previsto nei punti 5.3.a e 5.3.c;
  - c. si considerano assenze speciali: permessi di formazione (quando non espressamente richiesta da OSMC), permessi legge 104, permessi malattia del figlio;
  - d. per i dipendenti svolgenti mansione di Operatore Addetto all'Assistenza che alla data del 31.12.2008 percepivano un'indennità “Ad Personam” o “Superminimo” di € 128,34, in forza di una situazione storica ormai consolidata, si intende che l'importo mensile del premio viene erogato in misura fissa all'interno dell'indennità di perequazione.
4. Verranno esclusi dal computo i primi 3 giorni, anche non consecutivi, di assenza (non “speciale”) a semestre.
5. Il premio mensile non viene erogato se, nel corso del mese, non viene maturata alcuna produttività, in base ai criteri di cui all'art. 5.3.a.
6. Si intende che il “premio produzione” di cui all'art. 5.1ss congloba e sostituisce quanto finora denominato “indennità di presenza”, “premio presenza giornaliero” o simile;
7. Al fine di non penalizzare i dipendenti il cui “premio presenza giornaliero” (o simili) superava la media del nuovo premio presenza, l'eccedenza verrà definitivamente spostata nella voce “indennità di perequazione”.
8. Si intende che trattandosi di una situazione altamente migliorativa rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione di II livello, nel Premio Produzione è ricompreso il SVQ così come qualsiasi altro eventuale istituto che la contrattazione di II livello dovesse nel tempo prevedere, fino alla concorrenza dell'importo erogabile stabilito.
9. Si intende infine che gli indici di erogazione del premio di cui all'art. 5.1, nonché tutti gli importi definiti nella “Tabella B – Premio Produzione” sono riferiti esclusivamente all'anno

*Le*      *Np*      *R3*

2010; per gli anni successivi OSMC li ridefinirà in base ai propri obiettivi, ai risultati di bilancio e al costo del lavoro.

10. In caso di eventi infortunistici particolarmente importanti e non causati da procedure o comportamenti non corretti da parte dell'infortunato, OSMC si impegna ad individuare altre forme compensative attraverso l'istituzione di fondi *ad hoc* da erogare in base a specifiche valutazioni sui singoli casi. [...]

## 6 FORMAZIONE

Premesso che:

- a) OSMC intende perseguire con maggiore attenzione l'obiettivo della qualificazione e costante aggiornamento professionale dei propri dipendenti, tramite l'attivazione di specifici corsi, rivolti anche a chi non ha obblighi formativi inerenti la propria professione;
- b) OSMC – tranne diversa e specifica indicazione – si fa carico dei costi di attivazione e gestione dei corsi di formazione che offre ai propri dipendenti;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. Nel corso del 2010 è proposto ai dipendenti che svolgono mansioni di o.s.s. con o senza titolo un modulo formativo di complessive 9 ore da svolgersi in tre distinte sessioni di tre ore ciascuna, secondo un calendario che sarà reso pubblico all'inizio nel mese di gennaio;
2. Si intende che il corso è obbligatorio e da considerarsi in orario di lavoro retribuito secondo la tariffa ordinaria, benché svolto al di fuori della turnazione prevista.
3. A finanziare tale corso, che prevede una sezione interamente dedicata a temi di sicurezza sul lavoro, concorre la somma accantonata dal "premio presenza Cordis 2007 e 2008"<sup>3</sup>.

## 7 ASPETTI OPERATIVI

- a) Con la busta paga di marzo 2010 (erogata il 10 aprile 2010) l'Ufficio personale di OSMC provvederà a convertire gli istituti presenti nella "busta paga 2009", nei nuovi istituti secondo i criteri e le modalità descritte nel presente Accordo;
- b) Contestualmente sarà consegnata a tutti i dipendenti una scheda riassuntiva e personalizzata che illustra nel dettaglio la "busta paga 2010" nonché la composizione e la natura delle voci ivi presenti;
- c) Resta inteso che l'Ufficio personale di OSMC resta come sempre a disposizione di ciascun dipendente, negli orari che saranno comunicati, per aiutare la comprensione di quanto stabilito nel presente Accordo.
- d) Nel mese di maggio 2010 potranno essere convocati uno o più tavoli tecnici – se necessario – per affrontare le eventuali problematiche o eventuali controversie nel frattempo emerse.

Il Presidente di OSMC

Per le OO.SS.

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

*[Signature]*  
 N. Chiriac  
 Scotti  
 [Signature]

*[Signature]*

*[Signature]*  
 [Signature]  
 [Signature]

<sup>3</sup> cfr. Accordo sindacale del 29 settembre 2009, art. 5.