

**ISTITUTO SORELLE
DELLA
MISERICORDIA
“Carlo Steeb”**

**(Istituto per gli anziani non autosufficienti)
(Casa di Riposo – R.S.A.)**

E

**ORGANIZZAZIONI
SINDACALI**

(CGIL FLFP – CISL FPS – UIL FPL)

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
(C.I.A.)**

11,05 Dicembre 2000

“Carlo Steeb”

(Istituto per gli anziani non autosufficienti)

E

ORGANIZZAZIONI

SINDACALI

(CGIL FLFP – CISL FPS – UIL FPL)

SI SOTTOSCRIVE IL PRESENTE CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE (C.I.A.)

TITOLO 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 – Disposizioni generali

Preso visione del CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie dell'ARIS, sottoscritto in data 23 dicembre 1999, nel confermare i contenuti ivi espressi e considerandone la valenza quale norma generale di riferimento al fine di perseguire una piena e reale contrattazione di secondo livello, le organizzazioni sindacali accreditate, la RSU in mancanza la RSA Aziendale e l'Amministrazione dell'Istituto "C.Steeb" medesimo sottoscrive il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (d'ora in poi C.I.A.) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro indeterminato dipendente dall'Istituto "C. Steeb" ad esclusione del personale medico.

Per quanto non previsto dal presente C.I.A. o solo parzialmente regolato, si fa riferimento al CCNL, alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei Lavoratori in quanto applicabili.

Art. 2 – Decorrenza e durata

Il presente C.I.A. ha la stessa temporalità del vigente accordo Nazionale.

Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del CCNL fatte salve diverse determinazioni previste dal presente C.I.A. o da successive intese in applicazione degli istituti contrattuali rinviati in apposite sedute negoziali. Alla scadenza del C.I.A. e/o in caso di disdetta del medesimo entro tre mesi dalla scadenza prevista, esso rimane in vigore fino alla sottoscrizione del successivo C.I.A. e conseguente contratto Nazionale.

Art. 3 – Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Nel confermare i contenuti dell'art.5 del CCNL e dell'allegato n° 8 del CCNL relativamente alle procedure ed i limiti dell'esercizio del diritto di sciopero, le parti contraenti il presente C.I.A. regolamentano, in considerazione anche della specificità della struttura, l'esercizio del diritto di sciopero nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dei cittadini utenti.

Al fine di garantire i servizi minimi essenziali si conviene di esonerare dal diritto di sciopero i seguenti servizi:

- R.S.A. Mentale, Funzionale
- Servizio Cucina
- Servizio Guardaroba
- Servizi ed impianti termo-elettrici

Nei servizi di cui sopra saranno garantite le normali presenze giornaliere.

In caso di sciopero di tutti gli operatori, si garantirà la chiusura dei seguenti servizi in quanto non ritenuti essenziali:

- Uffici amministrativi

I servizi non compresi negli elenchi di cui sopra sono definite presenze minime a quelle garantite nei giorni festivi.

La Struttura avuta la comunicazione dell'indizione di un eventuale sciopero si impegna entro 3 giorni prima dello svolgimento dello stesso a definire l'elenco nominativo del personale contingentato per la garanzia dei servizi minimi essenziali.

TITOLO 2 RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti

Le parti nel riconoscere positivamente l'istituzione del livello aziendale della contrattazione integrativa, intendono definire congiuntamente le modalità di esplicazione e gli argomenti ad essa demandati. In tale senso le parti si danno reciprocamente atto di condividere quale valore

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Borzo", "Moro", "D. P.", and several other illegible signatures.

strategico dell'istituto delle relazioni sindacali gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi garantendo un adeguato livello quantitativo e qualitativo delle prestazioni, facendo leva sulla valorizzazione del lavoro e degli operatori quali principali attori e fautori dei processi operativi.

L'obiettivo di cui al comma precedente comporta la definizione di uno stabile e coerente sistema di relazioni sindacali articolato nei seguenti modelli relazionali:

- informazione
- Consultazione
- Contrattazione integrativa aziendale

Art. 5 – Definizione e metodo

a) Informazione

Su richiesta delle OO.SS. la Struttura si impegna a fornire, in forma documentale, l'informazione relativamente ai seguenti argomenti:

- Dotazioni organiche del personale operante nella Struttura
- Organizzazione del lavoro
- Funzionamento dei servizi
- Processi ristrutturativi e/o riconversione della Struttura
- Appalti di servizi
- Problematiche occupazionali
- Flessibilità organizzativa (attivazione contratti di formazione lavoro, a tempo determinato, di lavoro temporaneo)
- Processi formativi (legati alla professione ed alle riconversioni)
- La relazione del bilancio afferente alla struttura

In particolare la Struttura si impegna in caso di problematiche occupazionali, soprattutto se conseguenti a processi ristrutturativi e/o di dismissione di attività, a fornire esaustive informazioni alle OO.SS. in maniera preventiva entro 1 mese dalle formali decisioni in merito.

b) Consultazione

Sulle materie oggetto di informazione le OO.SS. e la RSU (o, in mancanza della RSU, la RSA Aziendale) potranno richiedere apposito incontro al fine di addivenire ad una concertazione sulle azioni da intraprendere.

c) Contrattazione

Preso atto di quanto previsto dall'art. 6 del CCNL, le parti contraenti il presente C.I.A. definiscono in materia analitica le materie oggetto di contrattazione decentrata ed i relativi tempi di attuazione:

Verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro: la parti convengono su tale argomento di prevedere almeno due incontri annui (in gennaio ed in dicembre) con le OO.SS. e gli RLS per affrontare le problematiche in materia e/o comunque fornire la relativa informazione documentale;

Monitoraggio applicazione CCNL e C.I.A.;

Organizzazione del lavoro (Turni, presenza personale rispetto i diversi reparti)

Eventuali progetti obiettivo Aziendali da incentivare.

Su tale argomento le parti ritengono opportuno prevedere almeno due incontri all'anno per attuare una ricognizione in merito.

La Struttura si impegna, altresì, ad attivare la contrattazione integrativa aziendale prioritariamente all'applicazione di norme contrattuali che avessero ricadute sull'organizzazione del lavoro quali: inquadramento professionale, indennità varie ecc...

La Struttura si impegna ad attivare il tavolo di contrattazione decentrata con le OO.SS. e la RSU (o, in mancanza della RSU, la RSA Aziendale) prioritariamente alla messa in opera di decisioni inerenti l'organizzazione del lavoro quali:

n. Qu

Giuseppe

Bi AP

S

Bozza
Mazzini
New C.I.A.

Giuseppe

- Articolazione orario di servizio
- Soppressione o attivazione di nuovi servizi
- Dismissioni di attività
- Riconversione di personale dipendente
- Mobilità
- Ferie (rispetto scadenze nei periodi indicati)
- Utilizzo strumenti di flessibilità organizzativa
- Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale
- Diritto allo studio
- Tutela della salute e ambiente di lavoro
- Lavoro supplementare e straordinario
- Pronta disponibilità
- Lavoro temporaneo
- Part-time
- Realizzazione di programmi di innovazione sull'organizzazione del lavoro
- Erogazioni economiche aggiuntive correlate al raggiungimento di obiettivi predeterminati di produttività, qualità e/o altri elementi di competitività

In particolare si conviene sui seguenti argomenti:

- Articolazione orario di servizio
- Lavoro supplementare e straordinario
- Diritto allo studio
- Pronta disponibilità
- Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale
- Ferie
- Part-time
- Dotazioni organiche con particolare riguardo a vacanze organiche, ferie, sostituzioni per malattie, congedi parentali

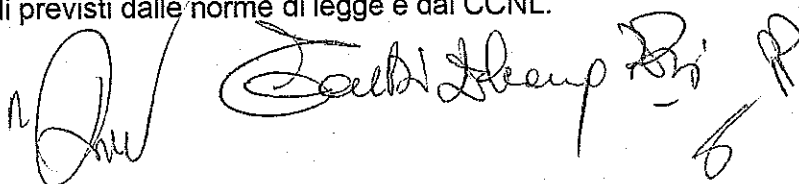
di attivare su richiesta delle OO.SS. e/o della RSU (o, in mancanza della RSU, la RSA Aziendale) una sessione negoziale all'inizio di ciascun anno solare (entro il mese di marzo) al fine di definire i criteri di gestione e applicazione dei suddetti istituti. In particolare, al fine di verificare la congruità quanti - qualitativa del personale in servizio sulla base dei servizi erogati e di un'assistenza adeguata provvedendo -se del caso- anche con nuove e stabili assunzioni, si conviene quanto segue:

- di procedere ad una analitica ricognizione dell'attuale dotazione organica per servizio e per qualifica per giungere ad una stabilizzazione del modello organizzativo, determinando la definizione dei profili professionali specifici, idonei e adeguati alle condizioni organizzative aziendali
- di esaminare i diversi rapporti di lavoro presenti nella struttura assumendo l'obiettivo, una volta verificati i bisogni di espandere i livelli occupazionali, a partire dalla trasformazione delle attuali forme di lavoro precario in assunzioni a tempo indeterminato
- di verificare gli appalti in essere, la tipologia delle prestazioni e delle attività appaltate e la loro effettiva rispondenza ai bisogni della struttura.

Si conviene inoltre che relativamente alla **classificazione del personale, qualificazione e progressione professionale**, di prevedere almeno un incontro annuale a partire dall'anno 2000, con le OO.SS., la RSU e la RSA Aziendale per verificare e valutare l'applicazione di questo istituto contrattuale.

Art. 6 – Agibilità sindacale

La Struttura, nella convinzione che un corretto e produttivo modello di relazioni sindacali concorre a ridurre le occasioni di conflittualità interna e favorisce il coinvolgimento degli Operatori nelle scelte di strategia Aziendale, si impegna a garantire ai delegati eletti nella RSU e nelle RSA la piena agibilità dei permessi sindacali previsti dalle norme di legge e dal CCNL.



Mano
 Basso

Giuseppe
 Morini

Si concorda pertanto che le convocazione alle trattative vengano formalizzate ed inviate alle OO.SS. ed alla RSU o, in mancanza, alla RSA e che la partecipazione alle stesse dei Rappresentanti Aziendali avviene in orario di lavoro. La Struttura si impegna inoltre a fornire idonei spazi alle OO.SS. e/o RSU/RSA per l'affissione di materiale informativo e/o divulgativo (bacheche) nonché a mettere a disposizione dei locali idonei per svolgere gli incontri assembleari e/o singole riunioni tra i soggetti sindacali di cui sopra.

Al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori, per quelli impegnati a ciclo continuo, si prevede l'utilizzo delle ore di assemblea anche fuori orario di lavoro con recupero delle ore certificate.

TITOLO 3 SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 – Orario di lavoro

Nel confermare quanto previsto in merito dall'art.16 del CCNL, le parti convengono, entro il primo trimestre di ciascun anno, di attivare un confronto bilaterale per definire i criteri per la gestione dei turni di servizio.

Nel rispetto della legislazione in materia si concorda che, in considerazione della specificità propria del settore, l'articolazione dell'orario di servizio dovrà evitare rientri nella medesima giornata lavorativa al fine di definire turni di lavoro che siano razionali e produttivi, volti anche a garantire maggiore "sicurezza" sia per gli utenti che per gli operatori.

Si concorda inoltre che il tetto massimo di orario settimanale è determinato in 40 ore comprensive di orario supplementare o straordinario.

Le parti concordano che per particolari esigenze organizzative o esigenze personali possono essere previsti orari di lavoro ordinari plurisettemanali con un minimo di 28 ore ed un massimo di 48 ore compensative, senza debito o credito orario.

Saranno inoltre definite particolari articolazioni di orario per favorire processi formativi, concordati in azienda, da espletare durante l'orario di lavoro.

Art. 8 – Part-time

Nel confermare quanto previsto in materia dall'art.17 del CCNL, si concorda, al fine di dare effettiva applicazione all'istituto del part-time, di avviare in fase sperimentale una attivazione dell'istituto in materia nella misura del 5-6 % della dotazione organica. L'attivazione di contratti part-time può avvenire per nuove assunzioni o per trasformazione, su domanda del dipendente al quale va garantito il passaggio a tempo pieno....

La quota di cui sopra è da intendersi come soglia minima rimanendo a discrezione della singola Struttura attivare percentuali maggiori di part-time.

In caso di domande in un numero eccedente la disponibilità di posti messi a part-time, si procederà alla formulazione di una graduatoria di merito i cui criteri si rinviano alle norme definite dal CCNL e alle norme previste dalla legge in materia.

La contrattazione aziendale definirà dettagliatamente i criteri e le modalità di attuazione dell'istituto del part-time.

Art. 9 – Rapporti di lavoro a tempo determinato e/o temporaneo e contratti di formazione lavoro

Le parti, nel recepire quanto espressamente previsto in materia dagli articoli 18, 19 e 20 del CCNL, riconoscono tali strumenti di flessibilità organizzativa, se regolamentati, quali un'opportunità per rispondere in maniera adeguata a particolari criticità organizzative ed in tal senso ritengono opportuno non utilizzarli per sopperire a stabili carenze dell'organico minimo necessario per garantire un adeguato livello qualitativo delle prestazioni.

Si attesta che l'utilizzo mirato e ponderato dei suddetti istituti contrattuali va nella direzione di riconoscere in maniera corretta ed equa la necessità di flessibilità organizzativa della Struttura, la qualità della prestazione e il rispetto della dignità e professionalità degli operatori e pertanto si ritiene condivisibile l'impegno di utilizzare solamente personale strutturato, evitando il ricorso a personale delle cooperative e/o associazioni private.

La Struttura si impegna ad inviare formale informazione preventiva alle OO.SS. ed alla RSU (o, in mancanza della RSU, la RSA Aziendale) in caso di utilizzo degli istituti contrattuali previsti dal presente articolo, ai sensi dell'art.5 del C.I.A.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Vertical handwritten notes on the left margin.

Vertical handwritten notes on the right margin.

Art. 10 – Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale

Preso atto di quanto previsto dall'art.27 del CCNL, le parti nel riconoscere alla formazione (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale), una fondamentale leva per garantire un costante adeguamento qualitativo delle prestazioni e uno strumento di accrescimento e rimotivazione professionale degli operatori, condividono sulla necessità di predisporre o comunque prevedere dei momenti formativi programmati per gli operatori della Struttura che tenendo opportunamente conto delle scelte di strategia aziendale ovvero della "Vision" della Struttura diano la possibilità, anche con criteri di rotazione e di priorità professionale, a tutti di adeguare le proprie conoscenze e competenze professionali.

Si conviene inoltre che la partecipazione ai corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale legati alle prestazioni offerte dalla Struttura e/o da questa ritenuti congruenti con la "Vision" aziendale, venga effettuata in orario di lavoro. Qualora ciò non sia possibile si conviene di considerare il tempo dedicato ai corsi di cui sopra quale orario di lavoro da decurtare dal debito orario mensile.

Art. 11 – Sicurezza sul lavoro

Su questo tema le parti ribadiscono la necessità di impegnarsi per raggiungere la piena applicazione della legge 626/94 e del D.L. 242/96 e in tal senso si richiama quanto previsto dall'articolo 36 del CCNL.

Le parti condividono la necessità di prevedere almeno due incontri annuali, di norma in giugno e dicembre, fra le OO.SS., RLS e la RSU (o, in mancanza della RSU, la RSA Aziendale) ed azienda per fare il punto sulla "sicurezza Aziendale"

In tali incontri si dovranno affrontare in particolare i seguenti temi:

- Formazione – informazione degli operatori, per valutare la necessità di attivare iniziative in merito alla sicurezza aziendale
- Valutazione rispetto alle misure e/o iniziative precedentemente assunte sulla messa a norma delle strutture aziendali o per la rimozione dei rischi
- Valutazione causa – effetto tra carichi di lavoro e sicurezza

Art. 12 - Orario

Si concorda sul principio della flessibilità dell'orario di lavoro e di introdurre, a partire dal 1° luglio 1998 un sistema di orario flessibile per i dipendenti che ne facciano richiesta motivata (di norma connessa a disagi nel trasferimento da e per la sede di lavoro legata ai mezzi di trasporto), e di avere, quindi una timbratura anticipata e/o posticipata dell'orario dell'Istituto, da fruire in modo continuativo, ovvero fino al permanere delle condizioni che hanno portato il dipendente alla richiesta.

L'orario flessibile viene articolato secondo i seguenti criteri:

- il personale che deve indossare una divisa, e quindi raggiungere il reparto, è tenuto a timbrare almeno 5 minuti prima dell'effettivo inizio del servizio (ad es. entro le 6.55 per essere in reparto alle 7.00); al termine dell'orario, ad es. lasciando il reparto alle 13.00 dovrà timbrare non prima delle 13.05;
- per i piccoli ritardi dovuti ai trasporti è prevista una tolleranza di 5 minuti (ad es. dalle 6.55 alle 7.05) per chi abita fuori isola;
- le uscite anticipate sono autorizzate solamente a chi, abitando fuori isola, ha problemi di trasporti pubblici, entro una fascia di tolleranza di 10 minuti (ad es. 20.55 – 21.05), sempre che sia assicurato in reparto il cambio turno.

Le modalità di recupero potranno – secondo le esigenze che dell'Amministrazione manifesterà – essere le seguenti:

- a) compensate nello stesso turno di lavoro;
- b) compensate ciclicamente.

La corresponsione ciclica avrà, di norma, cadenza mensile.

La concessione dell'orario flessibile dovrà essere compatibile con l'organizzazione del lavoro e con la copertura minima del turno. Qualora si verificassero casi di disfunzione nella normale esecuzione delle attività, saranno verificati tra le parti.

Bea - U.S.S. - Hono C.A.
n. 10 *Carli* *Stroop* *Ri* *P*

M. P.

Non è consentito effettuare, se non preventivamente autorizzato, orario flessibile. Nelle giornate in cui i mezzi di trasporto pubblico svolgeranno servizio parziale (25 Dicembre, 1 Gennaio, 1 Maggio, ecc.), il personale montante o smontante dal turno può, previa autorizzazione dell'Amministrazione, anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita, purchè sia garantita la copertura del servizio.

Il recupero del credito o debito orario verrà concordato con i rispettivi responsabili di reparto o servizio.

Art. 13 – (Mobilità)

Tenuto presente quando disposta dall'art. 21, si ritiene di consentire la mobilità procedendo all'accoglimento delle domande seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse in corrispondenza delle disponibilità del posto vacante.

TITOLO 4 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 14 – Il sistema di classificazione del personale (in via di definizione da appositi accordi)

Fermo restando la necessità di definire una nuova classificazione del personale in grado di valorizzare le risorse umane presenti nella struttura anche procedendo a progressioni di carriera interne tra categorie e/o orizzontali, le parti convergono quanto segue:

- a) La posizione di C1 per l'accesso alla quale sono previsti 8 anni di anzianità nella stessa qualifica viene riconosciuta e attribuita anche alla figura professionale degli infermieri.
- b) Ai fini dell'accesso alle varie posizioni di C per le figure professionali di cui allo stesso art. 43, così come applicato dal comma precedente, l'anzianità di servizio prestata ininterrottamente nella stessa qualifica presso l'Istituto "Carlo Steeb", viene ridotta rispettivamente ad anni 4,10,12.5,e 15.
- c) L'anzianità di servizio maturata nella stessa qualifica dalle figure professionali così come applicato dal presente art. 43 in strutture pubbliche o equiparate, viene valutata per intero ai fini dell'attribuzione delle posizioni di C: dalla data dell'ultima assunzione al "Carlo Steeb" l'anzianità maturata nella stessa qualifica viene valutata come al comma 2 del presente articolo ai fini dell'attribuzione o dell'anticipazione delle successive posizioni.

Si impegnano altresì di individuare e definire entro l'anno 2001 le modalità ed i criteri di passaggio con il restante personale che sia collegato a:

- arricchimento professionale;
- esperienza acquisita negli anni;
- adattabilità alla evoluzione dei modelli organizzativi;
- permanenza nella fascia di nuova collocazione.

Le parti concordano, infine, di convocarsi con la massima urgenza in presenza di fenomeni esterni ed indipendenti dalla volontà della struttura che producono esodi di personale tali da compromettere le normali attività quotidiane offerte dall'Istituto "C. Steeb".

Art. 15 – Lavoro supplementare e straordinario

Le parti contraenti il presente C.I.A. nel confermare quanto previsto all'art. 50 del CCNL concordano di attivare appositi incontri negoziali in materia entro il mese di Marzo di ciascun anno solare con successiva verifica nel successivo mese di Settembre.

Si concorda che la maggiorazione economica prevista per il lavoro straordinario e/o supplementare dall'articolo 50 del CCNL dovrà essere applicata, anche in caso di richiesta di riposi compensativi da parte dei dipendenti maggiorando il credito orario di una percentuale del 15%, 30%, 50% a seconda della tipologia di orario straordinario effettuato.

Art. 16 – Indennità (in via di definizione da appositi accordi).

Art. 17 – Premio di incentivazione art. 55 CCNL (in via di definizione da appositi accordi).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Vertical handwritten notes on the left margin: "Bando Morzini" and "New C.I.A."

Vertical handwritten note on the right margin: "Maggiorazione"

Art. 17 bis - Produttività (in via di definizione da appositi accordi).

Art. 18 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non disciplinato dal presente C.I.A. e/o dai relativi allegati le parti fanno esplicito riferimento al CCNL ed allegati.

Per quanto riguarda non espressamente richiamato dal presente C.I.A. si riconfermano gli accordi in essere presso la Struttura.


Manu

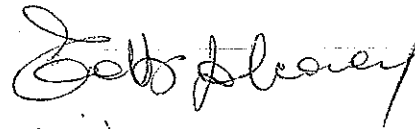
Altopiano


CCIL FP

CISLS FPS

UIL FPL


Niola Brusaporro
Polo P. ut

RSA 

RSA U.I.L. 
Moro Carlo

Il giorno 06 dicembre 2001 alle ore 10.00, presso l'Istituto "Carlo Steeb" di Venezia Alberoni;

tra l'Amministrazione del medesimo Istituto

e le OO.SS. CGIL - F.P., CISL - F.P.S., UIL - F.P.L.,

viene raggiunto il seguente accordo:

- Tutto il personale avente titolo di Operatore Tecnico Addetto all'Assistenza e/o Operatore Addetto all'Assistenza (OTA e/o OSA) che abbia maturato otto anni di servizio anche in altre strutture analoghe al "Carlo Steeb" alla data del 30 Novembre 2001, viene inquadrato nella posizione B2 con decorrenza 01 Luglio 2001.
- Tutto il personale avente titolo di Operatore Tecnico Addetto all'Assistenza o Operatore Addetto all'Assistenza (OTA e/o OSA) che abbia maturato tre anni di anzianità anche in altre strutture analoghe al "Carlo Steeb" alla data del 30 Novembre 2001, viene inquadrato nella posizione B1 con decorrenza 01 Luglio 2001.
- Gli arretrati relativi al periodo Luglio - Dicembre 2001, verranno corrisposti in tre rate con gli stipendi relativi ai mesi di Marzo 2002, Aprile 2002 e Maggio 2002.
- L'adeguamento degli stipendi successivamente al nuovo inquadramento avverrà con il mese di gennaio 2002.
- Si conviene di incontrarsi entro il mese di gennaio 2002 per le verifiche e per trovare accordo per il restante personale.

Venezia li, 06 dicembre 2001

FpCgil
M.M.

Nanni
Gene Scapfe

UIL FPL
Borghese Novati
Polo Vito

CISL FPS
Pavlovani
Carlo Steeb