

In data 25.10.2018, presso il CSA La Salute, in Fiesso D'Artico via Pioghella 12 si sono incontrati le seguenti parti:

LA PIANURA Cooperativa Sociale, rappresentata da Luca Arnaboldi in qualità di consigliere d'amministrazione della Cooperativa

e

CGIL fp VENEZIA, rappresentata da Italia Scattolin segretaria provinciale Fp; Sara Pastrello, Alessandro Maniero, Elisa Grabin in qualità di RSA Aziendali

Dopo ampia ed articolata discussione, le parti concordano quanto segue:

### **Premessa**

Il lavoro prestato nelle residenze assistite da parte del personale socio assistenziale è particolarmente gravoso sia sul piano fisico che psicologico:

Tale gravosità si è acuita negli anni con la trasformazione degli utenti presenti nelle singole residenze e/o strutture che da autosufficienti o parzialmente autosufficienti sono divenuti sempre più non autosufficienti e portatori di patologie gravi, che richiedono una maggiore attenzione clinico assistenziale e un maggior tempo dedicato per singolo ospite. Tale quadro ha spostato significativamente i compiti del personale addetto da quelli di tipo relazionale a quelli di assistenza alla persona vera e propria, costringendo, nonostante l'utilizzo degli ausili messi a disposizione, ad un maggiore sforzo fisico.

Altresì il sistema di turnazione deve coprire l'arco delle 24 ore per tutte le giornate dell'anno e realizzare le 38 ore medie lavorative settimanali previste dal CCNL delle Cooperative Sociali del 16 dicembre 2011, all'art 51.

Comunque la cooperativa pone in essere l'obiettivo di centrare maggiormente l'attenzione alle buone prassi da implementare nel lavoro quotidiano.

Pertanto, allo scopo di agevolare la scelta individuale di utilizzare l'accumulo delle ore lavorate e differendo il loro utilizzo nel tempo promuovendo e incentivando forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, finalità condivisa derivante dall'art 9 della legge 53/00 con particolare attenzione alle lettere a) e b), tenendo presente quanto stabilito dal D. Lgs. 66/03 e successive modificazioni, viene definito uno strumento per poter accumulare e utilizzare nel tempo le ore lavorative che si realizzano attraverso prestazioni straordinarie e limitatamente a quanto previsto dall'art 52 del CCNL

Obiettivo del presente accordo è garantire la retribuzione mensile con un sistema concordato di orari di lavoro predefiniti e predeterminabili e avere altresì garantito un livello qualitativo dei turni stessi. **Relazioni sindacali**

Le parti confermano che l'impianto di relazioni sindacali è orientato a privilegiare il confronto, lo scambio di informazioni, e quindi la ricerca di soluzioni concordate atte a risolvere i problemi.

Coerentemente a quanto previsto dal CCNL in vigore si conferma che i delegati sindacali si rapporteranno con il Coordinatore della Struttura residenziale per verificare/informare sulle difficoltà operative.

Altresì sempre con questa modalità dovranno essere affrontate le richieste del personale comunque individuate.

Resta ovviamente inteso che il confronto di ciascun livello non potrà, di norma, avere per oggetto materie già demandate e definite in altri livelli di contrattazione.

Pertanto, in caso di mancate soluzioni individuate a livello di Struttura, le parti si impegnano ad incontrarsi ad un livello immediatamente superiore per un confronto atto ad affrontare le problematiche e concordare le soluzioni più idonee.

## **2. Permessi sindacali**

Le ore di trattativa sindacale utilizzate delle Rsa delle OO.SS saranno integralmente retribuite, nei limiti previsti dal CCNL e dalla Legge 300/1970.

## **3. Turnazione e benessere organizzativo**

La sequenza e l'articolazione della turnazione, nel rispetto delle ore settimanali previste dai contratti e delle norme in materia previste dal CCNL, è costruita in base alle effettive esigenze del servizio, considerando la tipologia di utenza e la disposizione logistica della struttura.

A tale proposito le parti convengono di costituire una "commissione tecnica" tra la Direzione e una rappresentanza dei lavoratori (nella quale possa essere presente un delegato sindacale di ciascuna sigla) che preveda momenti di confronto con il personale della RSA sia per la costruzione che revisione della turnazione che permetteranno di condividere la matrice e turnazione più consona alle esigenze del Servizio e dei lavoratori.

## **4. Mensilizzazione**

Per tutto il personale si concorda il pagamento mensilizzato, pari al monte ore mensile contrattuale.

La mensilizzazione si realizzerà attraverso l'implementazione del sistema di turnazione, previsto dal presente accordo, che permetta la realizzazione delle 38 ore medie settimana.

Si conferma la piena disponibilità da parte aziendale all'inquadramento full time degli operatori assistenziali e degli infermieri.

La Cooperativa procederà ad un adeguamento del monte ore settimanale del personale ausiliario a partire dal mese di novembre 2018 orientato quanto più possibile

all'inquadramento full time con criterio progressivo di anzianità e in funzione della valutazione dei carichi di lavoro e conseguente dotazione di organico richiesta.

L'azienda riconoscerà il passaggio al livello B1 degli operatori addetti alla funzione di receptionist dall'1.11.2018.

La Cooperativa istituirà un incontro mensile per la lettura/spiegazione del cedolino mensilmente sino a dicembre e successivamente al bisogno.

## **5. Ritardi**

Si concorda che il ritardo sarà considerato a partire dal 6 minuto.

## **6. Orario di lavoro, deroga art.17 Dlgs 66/03**

Al fine di agevolare l'ampliamento delle ore di riposo settimanali continuative, esigenza espressa dagli addetti delle singole residenze assistite o strutture operative, ai sensi dell'art. 17, del D.Lgs 66/2003 successive e collegate, ripreso dal CCNL in vigore, si concorda che, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che hanno costituito oggetto di informazione e confronto ai sensi di cui all'art. 9 del presente CCNL nella residenza, all'operatore turnista verrà applicata la norma prevista dal CCNL-

## **7. Pause per vestizione, consegne e recupero**

Viene definita, così come concordato nei precedenti incontri la pausa retribuita di 25 minuti giornalieri comprensivi dei tempi di vestizione e consegna e di pausa di lavoro di durata massima complessiva di 10 minuti nel rispetto di quanto previsto dallo specifico piano di lavoro della struttura. La pausa di lavoro potrà essere utilizzata al massimo in 2 distinti momenti e dovrà essere effettuata da un operatore alla volta.

## **8. Cambi Turno**

Previa autorizzazione del Coordinatore, di norma richiesta anticipatamente almeno 3 giorni prima tramite apposito modulo, è possibile l'effettuazione di 3 cambi turno al mese da parte di ciascun operatore, fermo restando l'immodificabilità dal turno e senza l'obbligo per la cooperativa di garantire l'eventuale diminuzione dell'orario mensile per effetto di cambi turno con orari giornalieri diversi. L'eventuale mancata autorizzazione deve essere motivata.

## **9. Banca ore**

Fermo restando l'art n. 52 del CCNL (banca ore) e i vigenti accordi regionali in merito, le ore in eccedenza o in diminuzione rispetto al monte ore mensile confluiranno nella banca ore. La Cooperativa provvederà alla liquidazione mensile delle ore eccedenti la decima ora, calcolata rispetto al saldo mensile progressivo della banca ore stessa. Su richiesta

individuale, la liquidazione mensile così come sopra definita, potrà essere convertita in riposi aggiuntivi, salve le esigenze di servizio.

## **10. Lavaggio delle divise**

È attualmente in essere il servizio per lavaggio delle divise.

La Cooperativa provvede alla sostituzione delle divise in caso di normale usura delle stesse. Ogni operatore sarà dotato di 5 divise e sarà possibile sostituire una sola divisa ogni 2 anni. Ad ogni operatore, al momento dell'assunzione, insieme alle nuove divise, verranno consegnate anche le nuove calzature. Le calzature saranno sostituite in caso di usura e, comunque ogni 2 anni è necessario verificarne lo stato presso con il Coordinatore.

## **11. Timbrature**

Le presenze vengono rilevate attraverso il meccanismo di timbrature con il badge personale assegnato a ciascun operatore.

In caso di mancanza del badge il lavoratore deve segnalare la mancata timbrature sul foglio apposito posto nel nucleo.

Ogni operatore deve timbrare regolarmente l'entrata e l'uscita dal servizio

Tutti i giustificativi (richiesta ferie permessi, mancata/errata timbratura ecc..) devono pervenire tempestivamente all'ufficio del personale preventivamente autorizzate dal coordinatore.

La Cooperativa metterà a disposizione di ciascun lavoratore il proprio LUL (libro unico del lavoro) mensile dalla mensilità di novembre.

## **11. Ferie**

Entro il 15 febbraio di ogni anno ogni operatore dovrà far pervenire la propria domanda scritta, relativo all'intero monte ferie annuale, al coordinatore del servizio in merito al periodo di ferie richiesto. Entro il 15 marzo successivo verrà pubblicato il piano ferie accordato.

Non sarà possibile accordare più richieste per lo stesso periodo per dipendenti che ricoprono lo stesso ruolo, in caso di richieste per lo stesso periodo non autorizzabili, sarà il coordinatore a valutare una soluzione con il personale interessato. In caso di impossibilità sarà il coordinatore a decidere con un criterio di rotazione, prendendo a riferimento gli anni precedenti.

Si concorda che le ferie estive cominciano il 1 giugno e terminano il 30 settembre

Durante tale periodo le ferie possono essere di norma 2 settimane consecutive partendo dal 1 giugno per i successivi 8 periodi.

Per i restanti mesi dell'anno le ferie saranno concordate con il coordinatore e autorizzate in base alle esigenze di servizio.

### **13. Previdenza sanitaria**

Per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, part time compresi, si dà atto che la Cooperativa aderisce a Medi mutua. Sarà possibile l'utilizzo del fondo sanitario esclusivamente per coloro che sono in forza nel rispetto del regolamento del Fondo stesso. La Cooperativa si impegna entro fine anno a dare ampia diffusione sulle funzioni del Fondo ad ogni lavoratore e ad organizzare un incontro con il referente di Medi

### **14. ERT**

Al lavoratore è riconosciuto un ERT (Elemento Retributivo Territoriale) che verrà corrisposto con il cedolino del mese di novembre. L'ERT riconosciuto, e pagabile nel 2018, è calcolato in base a quanto previsto dall'Accordo Regionale del 2017. Ove l'effettiva determinazione dell'ERT si riducesse ai valori minimi tabellari in conseguenza del calcolo parametrico lo stesso verrà incrementato del 75% e comunque entro la soglia di € 85,00 che rappresenta peraltro un minimo garantito e un massimo conseguibile;

### **15. Agevolazione Soci**

Per i soci lavoratori che hanno sottoscritto quote sociali per 500 euro è prevista una riduzione delle trattenute per sovrapprezzo e quota associativa al 0,1% mensile per l'anno 2018. Per il periodo 1 gennaio 2018 al 31 ottobre 2018 il conguaglio verrà riconosciuto nella busta paga di novembre. Analoga riduzione varrà riconosciuta per le mensilità di novembre e dicembre 2018.

Per i soci lavoratori che hanno sottoscritto quote sociali per 1000 euro è prevista una riduzione delle trattenute per sovrapprezzo e quota associativa all' 1% mensile per l'anno 2018. Per il periodo 1 gennaio 2018 al 31 ottobre 2018 il conguaglio verrà riconosciuto nella busta paga di novembre. Analoga riduzione varrà riconosciuta per le mensilità di novembre e dicembre 2018.

### **17. Durata**

Le parti concordano che il presente accordo avrà durata fino al 31 ottobre 2019, al termine del quale lo stesso decade naturalmente, se non viene espressamente rinnovato per iscritto tra le parti.

Le parti convengono di incontrarsi entro 6 mesi per una valutazione dell'andamento del presente accordo ed eventuali modifiche/integrazioni

Letto confermato e sottoscritto

---

Rsa Aziendali

---

---

CGIL Fp Venezia

---

## Indice

### Premessa

1. Relazioni sindacali
2. Permessi sindacali
3. Turnazione
4. Mensilizzazione
5. Ritardi
6. Orario di lavoro
7. Pause
8. Cambi turno
9. Banca ore
10. Lavaggio delle divise
11. Timbrature
12. Ferie
13. Previdenza Sanitaria
14. ERT
15. Agevolazione Soci
16. Durata