

Opera Santa Maria della Carità – OO.SS

Accordo Sindacale

29 settembre 2009

Oggi, 29 settembre 2009, alle ore 9.30, 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. Marco Mazzega, Responsabile finanziario
  - sig. Mario Capovilla, Coordinatore Centro Nazaret
  - sig. Gabriele Deanna, 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, sig. Nerio Veronese
- in rappresentanza dei lavoratori di OSMC i sig.ri:
  - o delegati CGIL: Pellegrino Nicola, Scattolin Marina, Chiriak 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**

- a) È dovere istituzionale e volontà primaria di OSMC garantire ai propri ospiti un servizio qualitativamente adeguato ed elevato e ciò richiede la presenza di un sufficiente numero di operatori idonei e professionalmente qualificati, come stabilito dalla normativa vigente;
- b) sono state avviate le pratiche relative all'ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio e dell'accREDITAMENTO istituzionale per le strutture di OSMC eroganti servizi socio-sanitari (cfr. L.R. 22/02), requisiti essenziali per poter proseguire nell'attività; l'ottenimento di tali certificazioni rende necessario un ulteriore adeguamento agli standard assistenziali regionali e ciò comporterà, tra gli altri adempimenti previsti, i seguenti fatti degni di nota:
  - l'ampliamento dei posti di lavoro per alcune categorie professionali;
  - la garanzia della sostenibilità economica dell'impresa;
- c) OSMC intende perseguire con sempre maggiore efficacia l'obiettivo della piena sostenibilità economica e gestionale delle proprie attività, al fine di garantire la loro continuità e durata nel tempo; ciò comporta un'importante presa di coscienza e di responsabilità non solo da parte dei dirigenti ma anche dei lavoratori;
- d) OSMC intende sviluppare l'impegno di formazione e qualificazione professionale dei propri dipendenti e a tal fine nel periodo 2009-2010 ha promosso e promuove, con costi interamente a proprio carico, diversi corsi di formazione:
  - Corso di formazione per operatori Comunità Emmaus (24-ore)

dc.

FP NP

B

A

- Corso di formazione per equipe hospice (92 ore)
- Corso di formazione per operatori Comunità Fatima (68 ore)

Inoltre attiva, in collaborazione con Irecoop, la seconda edizione del corso per Operatori Socio Sanitari, al fine di permettere ai propri dipendenti (circa una decina) di acquisire il titolo idoneo alla mansione svolta; OSMC favorisce la partecipazione non solo facendosi carico delle inevitabili complicazioni relative alla turnistica, ma anche anticipando diverse quote di iscrizione;

## 2 CAMBI TURNO

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) la concessione del cambio turno, pur essendo richiesta legittima del Lavoratore, rimane comunque nella totale disponibilità del Datore di lavoro;
- b) per il buon andamento del servizio e una maggiore attenzione alla sicurezza sul lavoro dei dipendenti è importante garantire una ciclicità al turno, affinché ogni dipendente sia impegnato in modo alternativo nei differenti carichi assistenziali del mattino, del pomeriggio, ovvero della notte;
- c) resta ovviamente inteso che sono fatte salve le normative di legge in materia;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. Il Lavoratore che desidera un cambio turno deve farne richiesta almeno tre giorni prima del verificarsi dell'evento, facendo domanda scritta tramite l'apposita modulistica, da consegnare al Coordinatore di struttura ovvero alla persona da quest'ultimo delegata.
2. La richiesta dovrà essere compilata in ogni sua parte e accompagnata da motivazione; non saranno prese in considerazione richieste incomplete o carenti.
3. Nel presentare la domanda il richiedente dovrà anche proporre la persona con la quale intende effettuare lo scambio, avendo cura di individuare un sostituto che ricopra la stessa fascia oraria e la stessa durata di turno, benché in altro giorno; la persona proposta dovrà a sua volta aver già manifestato la propria disponibilità per iscritto nello spazio apposito all'interno del medesimo modulo di richiesta.
4. Il Datore di lavoro, da parte sua, si impegna a favorire – nei precisi limiti di cui alle premesse generali e alle premesse sopra riportate – le richieste di cambio turno, in particolare quelle motivate da questioni sanitarie personali (ad es.: visita medica, esami diagnostici, terapie...), riservandosi comunque la facoltà di valutare caso per caso sia l'ammissibilità della domanda sia l'adeguatezza della proposta di sostituzione, considerando il corretto, sereno e gestionalmente equilibrato svolgimento del servizio.
5. Ogni eventuale richiesta presentata in un lasso di tempo inferiore ai tre giorni precedenti il verificarsi dell'evento, verrà accolta soltanto in via eccezionale e per motivi manifestamente gravi.
6. Si rinvia a tavoli convocati ad hoc la trattativa per le situazioni particolari delle singole strutture.
7. La UIL non ritiene soddisfacente questo punto e si riserva ulteriori confronti.

## 3 VARIAZIONE DI SEDE E/O MANSIONE

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) OSMC desidera assicurare ai propri dipendenti la possibilità di richiedere una variazione di sede e/o di mansione, acconsentendo ad esse nei limiti di quanto alle precedenti premesse b) e c);

Np

- b) OSMC, consapevole delle difficoltà proprie del servizio socio-sanitario a persone in particolare stato di difficoltà, desidera consentire ai propri dipendenti la possibilità di svolgere le proprie mansioni nello stato psico-fisico migliore, garanzia di qualità del servizio e di minori infortuni;
- c) OSMC intende gestire l'insieme dei propri dipendenti secondo criteri di sostenibilità economica e di perequazione delle risorse umane a disposizione delle singole strutture;
- d) OSMC intende osservare puntualmente le prescrizioni normative in ordine ai titoli richiesti per ogni singola figura professionale anche favorendo la partecipazione dei propri dipendenti – compatibilmente alle esigenze di servizio – a eventi o percorsi formativi abilitanti;
- e) ogni variazione di sede e/o mansione dovrà essere comunicata preventivamente e tempestivamente al Lavoratore;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. Il Lavoratore in qualsiasi momento può fare richiesta di variazione – temporanea o permanente – di sede e/o di mansione, inoltrando domanda scritta e circostanziata al Datore di lavoro, il quale si riserva di valutare caso per caso l'ammissibilità della richiesta e la possibilità di consentirvi.
2. OSMC può disporre la variazione – temporanea o permanente – di sede e/o di mansione qualora sia richiesta per motivi di organizzazione generale (ente) e/o particolare (struttura) del servizio;
3. OSMC, in base alla premessa 3.b, può valutare la variazione – temporanea o permanente – di sede e/o di mansione, qualora risulti evidente una situazione di particolare stress o disagio (*burn out*) nel compiere le mansioni affidate.
4. OSMC può disporre la variazione – temporanea o permanente – di sede e/o di mansione qualora il dipendente interessato non sia in possesso dei titoli di legge idonei allo svolgimento delle proprie mansioni e non intenda conseguirli.
5. Le frasi "salva la nostra facoltà di spostarLa, anche temporaneamente, presso le altre unità operative della Fondazione" ovvero "salva la nostra facoltà di adibirLa ad altre mansioni" esplicitate nei contratti individuali, vanno considerate alla luce del presente quadro interpretativo, nel rispetto del CCNL Uneba e delle normative vigenti.


#### 4 INQUADRAMENTO

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) dal 1 gennaio 2009 OSMC, in base agli accordi sindacali intercorsi, ha applicato il CCNL Uneba, in quanto maggiormente rispondente alla propria tipologia di lavoro;
- b) secondo l'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2008, nel corso dell'anno 2009 – in cui avviene la prima applicazione del suddetto contratto – vanno chiarite quelle situazioni particolari in cui emergono delle divergenze, al fine di apportare le eventuali correzioni concordate;
- c) nell'affrontare le situazioni di cui alla precedente premessa 4.b OSMC intende applicare con estrema attenzione il CCNL Uneba, al fine di rimanere fedele ai criteri di omogeneità ed equità che hanno, di comune accordo con le OO.SS., caratterizzato tutte le operazioni relative al personale avvenute negli ultimi mesi;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. In base al CCNL Uneba gli OSS che rivestono anche la funzione di coordinatori di nucleo vengono inquadrati al livello 4° Super e percepiscono un'Indennità di Coordinamento di € 41,32. I Lavoratori che, espressamente nominati dal Datore di lavoro, attualmente rivestono tale ruolo godono già di tale Indennità di Coordinamento, definita nell'apposita lettera di incarico e strettamente collegata alla funzione.
2. Per quanto riguarda i Lavoratori in forza alla Comunità Emmaus, si prende atto che:



- a. Salvo diversa ed esplicita indicazione nel contratto individuale di lavoro, si intende che i lavoratori sono assunti con la qualifica di “operatori di comunità”.
- b. Il lavoratore che viene assunto senza l'idoneo titolo di abilitazione alla professione<sup>1</sup> riceve la qualifica di “operatore di comunità senza titolo” e inquadrato al livello 5°.
- c. Il lavoratore che viene assunto con idoneo titolo di abilitazione alla professione<sup>2</sup>, qualunque esso sia, riceve la qualifica di “operatore di comunità” e inquadrato al livello 4°.

## 5 PREMI EX-CORDIS

Premesso che:

- a) OSMC, secondo gli impegni presi, ha liquidato il “Premio-Presenza Annuale Una Tantum” stabilito da Cordis (di cui all'Accordo Sindacale Cordis del 04/10/2007) per gli anni 2007 e 2008, come segue:
 

- premio 2007	€ 29.604	liquidato il 31/12/2008
- premio 2008	€ 39.172	liquidato il 30/06/2009
- b) OSMC, come da accordi intercorsi, intende liquidare la redistribuzione “a beneficio dei soci” del premio presenza accantonato e relativo agli anni 2007 e 2008;
- c) l'Accordo Sindacale Regionale siglato il 24 aprile 2009 relativo all'erogazione dell'ERT prevede che eventuali somme erogate nel periodo antecedente tale accordo, se riferite alla produttività e per natura assimilabili al significato contrattuale dell'ERT, sono da ritenersi assorbite;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. La somma accantonata dal “premio presenza Cordis” 2007 e 2008, pari a un totale di € 38.970, viene destinata a investimenti straordinari, programmati nel corso dell'anno 2010, atti a migliorare le condizioni di sicurezza dei Lavoratori del Centro Nazaret e della Residenza S. Maria del Rosario (acquisto di nuovi macchinari per il sollevamento, acquisto di nuovi dispositivi di protezione individuale e collettiva, corsi di formazione aggiuntiva per rischi specifici).
2. Di tali investimenti sarà data ampia illustrazione nella prossima riunione sindacale e comunque non oltre il 31 dicembre 2009.
3. Si ritiene che il premio presenza, essendo legato alla presenza, vale a dire ad un indice oggettivo di produttività, sia da intendersi di natura assimilabile al significato dell'ERT, pertanto si concorda che il Premio Presenza già erogato per gli anni 2007 e 2008 vada ad assorbimento e sostituzione dell'ERT.

## 6 BANCA ORE

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) il tema in oggetto (“banca ore”) va più appropriatamente considerato come accantonamento dell'orario effettuato in più rispetto all'orario previsto dal CCNL Uneba, in applicazione del principio della flessibilità dell'orario di lavoro previsto dall'art. 50 del CCNL Uneba;

<sup>1</sup> Vedi REGIONE DEL VENETO, *Standard relativi ai requisiti di autorizzazione all'esercizio e accreditamento istituzionale dei servizi sociali e di alcuni servizi socio sanitari della Regione Veneto (complemento di attuazione della legge regionale 16 agosto 2002 n. 22)*, p. 185/218.

<sup>2</sup> Vedi nota 1, (SR-B-au-1-2).

de Ne

Bo

SP

Bo

- b) nel saldo delle ore accantonate vengono comprese diverse tipologie di orario di lavoro (diurno, notturno, festivo, domenicale, festivo-notturno), e risulta impossibile quantificare la distribuzione delle tipologie di orario;
- c) per l'anno 2010, e comunque al più presto, OSMC si impegna a perfezionare e ottimizzare il sistema organizzativo della turnistica, rendendo in tal modo più efficiente la gestione dell'eventuale straordinario;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. Per il personale al quale si applica l'accantonamento dell'orario effettuato in più, con lo stipendio di settembre 2009, sarà liquidato il saldo ore accantonato alla data del 30/06/2009, o quello al 30/09/2009 qualora quest'ultimo fosse inferiore.
2. Le ore verranno liquidate con la maggiorazione del 20% (con l'eccezione per i dipendenti della Comunità Fatima cui si applicherà la maggiorazione del 25%) prossima forfetariamente alla media pesata tra le diverse tipologie di maggiorazione, al netto di quelle già erogate (festività non godute 0%, straordinario diurno 25%, straordinario notturno 20%, straordinario festivo-diurno 35%, straordinario festivo-notturno 35%).

## 7 AUMENTI CONTRATTUALI

Richiamate le premesse generali e premesso inoltre che:

- a) OSMC, pur desiderando applicare gli aumenti salariali previsti dal CCNL Uneba con gli Accordi Sindacali Nazionali siglati in data 23 febbraio 2009, ritiene tuttavia suo dovere attenersi a criteri di sostenibilità economico-finanziaria, al fine di garantire la durata nel tempo dei servizi e dell'Ente stesso;
- b) con il passaggio diretto avvenuto il 1 gennaio 2009, OSMC – come del resto riconosciuto nell'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2008 – ha di fatto assicurato un innegabile vantaggio di stabilità per tutto il personale proveniente dalla Cooperativa Cordis che (tranne il caso di dimissioni volontarie) non ha subito alcuna riduzione a tutt'oggi;
- c) nonostante il contesto globale e locale di crisi economica e finanziaria, OSMC, alla data attuale – in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa vigente circa gli standard assistenziali – ha creato nuovi posti di lavoro;
- d) i risultati di bilancio dell'anno 2008 (assai negativi) e il pre-consuntivo del 2009 (nettamente migliorativo, ma ancora insufficiente) richiedono di assorbire in altri istituti parte dell'aumento previsto;

Si condivide e concorda quanto segue:

1. In base a quanto previsto dal punto 7-C del sopra citato Accordo Sindacale del 18 dicembre 2008, a partire dal 1 ottobre 2009 per tutti i dipendenti di OSMC viene applicato l'aumento retributivo secondo la seguente tabella di raccordo unificata per tuttè i contratti di provenienza:

LIVELLO UNEBA	AUMENTO APPLICATO			Totale aumento
	01/10/2009	01/12/2009	01/02/2010	
<b>1</b>	16,72	16,72	16,72	<b>50,16</b>
<b>2</b>	15,77	15,77	15,76	<b>47,30</b>
<b>3S</b>	14,60	14,60	14,61	<b>43,81</b>
<b>3</b>	14,07	14,07	14,08	<b>42,22</b>
<b>4S</b>	13,33	13,33	13,34	<b>40,00</b>
<b>4</b>	12,91	12,91	12,91	<b>38,73</b>
<b>5S</b>	12,70	12,70	12,70	<b>38,10</b>
<b>5</b>	12,38	12,38	12,38	<b>37,14</b>

de p Np f p

6S	12,06	12,06	12,07	36,19
6	11,75	11,75	11,74	35,24
7	10,90	10,90	10,90	32,70

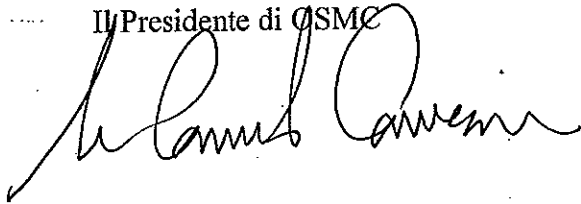
I valori espressi si intendono per 13 mensilità.

2. Fatta salva l'applicabilità dell'assorbimento, ove previsto nel contratto individuale.
3. Si intende che l'applicazione del suddetto aumento retributivo chiude tutte le pendenze economiche pregresse relative ai diversi contratti di provenienza, pertanto d'ora in avanti, fatto salvo quanto previsto dal punto 6 dell'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2008, si darà applicazione puntuale a quanto previsto unicamente dal CCNL Uneba.
4. Le parti si danno atto che alla chiusura del Consuntivo 2009 si ritroveranno per verificarne i risultati ed eventualmente ipotizzare ulteriori ratei di aumento con riferimento al CCNL Uneba e possibilmente non inferiori ai ratei già erogati.

## 8 CONCLUSIONE

Tutte le procedure individuate nei punti 2, 3, 4 devono intendersi applicate *ad experimentum* fino al 31 dicembre 2009 e comunque fino all'entrata in vigore del nuovo Regolamento aziendale che OSMC si impegna a redigere entro il 2010.

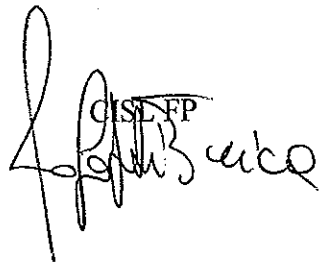
Il Presidente di OSMC



Per le OO.SS.

CGIL FP

*Teseo*  
*N. Chini*  
*Stathim Kario*  
*Franco Ranni*  
*Nicola Pellegrini*

CGIUPP  


UIL FPL

*Rob M*  
*Went*  
*Vicillo*  
*Federico Colletti*  
*Schiampone*  
*Stefano*  
*Vicello Nicolo*  
*Vicello Giannina*  
*Yara Ticello*