

## Ipotesi di Accordo Sindacale del 7 maggio 2015

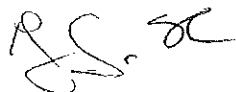
- Oggi, 7 maggio 2015, alle ore 12.00, presso il Centro Nazaret di Zelarino, si sono incontrati:
- Per l'Opera Santa Maria della Carità [OSMC]:
    - Alberto Fantuzzo, Responsabile del Personale
    - Alvise Cian, Ufficio Personale
    - Gabriele De Anna, Ufficio Personale
  - Per la CGIL-FP: Italia Scattolin;
  - Per la CISL-FP: Vincenzo Vianello
  - Per la UIL-TuCS: Nerio Veronese;
  - In rappresentanza dei lavoratori di OSMC i Sig.ri:
    - o delegati CGIL: Marina Scattolin, Natalia Chiriac, Seba Terrin.
    - o delegati CISL: ---.
    - o delegati UIL: Ennio Vianello, Olinto Vianello.

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

### 1. PREMESSE GENERALI

- a) Richiamati gli accordi sindacali del 18/12/2008, del 29/01/2010 e del 25/07/2012;
- b) Richiamate tutte le premesse dei suddetti accordi, e ricordati in particolare i tre obiettivi cardine che hanno ispirato la complessa operazione, avviata dal 1/1/2009, di sostituzione dei rispettivi ccnl di provenienza con il ccnl Uneba, vale a dire:
  - l'obiettivo della piena **sostenibilità** economica e finanziaria, finalizzata al mantenimento delle attività a beneficio degli Ospiti e del personale stesso tramite il mantenimento dei livelli occupazionali e la regolarità della retribuzione;
  - l'obiettivo dell'**omogeneizzazione** delle condizioni contrattuali e retributive;
  - l'obiettivo della **non penalizzazione** del lavoratore rispetto alla situazione contrattuale di provenienza.

Un ruolo fondamentale per l'osservanza dei suddetti principi è stato svolto dall'Indennità di Perequazione, la quale ha consentito di mantenere la R.A.L. precedentemente percepita con il contratto di provenienza (obiettivo della non penalizzazione) e, contestualmente, di allineare progressivamente le retribuzioni attraverso l'assorbimento all'interno della perequazione degli scatti di anzianità (obiettivo dell'omogeneizzazione), il tutto in un contesto di sostenibilità.
- c) Ricordato che il sopra citato meccanismo di assorbimento, che in condizioni normali non sarebbe giustificabile, è motivato esclusivamente dal fatto che il contratto di provenienza Agidae non prevedeva scatti di anzianità, a differenza del ccnl Uneba che, invece, prevede scatti di anzianità triennali. Pertanto, passando da due impianti differenti (uno statico, uno dinamico) l'unico modo possibile per attenersi ai principi indicati al punto precedente era quello di mettere in atto un sistema di assorbimento degli scatti di anzianità.
- d) Le parti intendono continuare ad ispirarsi ai principi suddetti, ritenendo che un diverso orientamento comporterebbe, al contrario, possibili problemi di sostenibilità, nonché darebbe origine a situazioni di svantaggio del personale più anziano rispetto al personale meno anziano. Infatti, la retribuzione del personale che ha raggiunto il numero massimo di scatti (ossia 10) verrebbe superata da quella del personale che ha ancora scatti maturabili.
- e) Considerato che l'Opera ha messo in atto tutte le azioni possibili per creare, per quanto di sua competenza, i presupposti per evitare future forme di assorbibilità, come da impegno assunto nel suddetto accordo del 25/7/2012, tramite numerose azioni che sono state più volte illustrate e condivise con le OO.SS.



Contestualmente, però, il settore socio sanitario sta attraversando negli ultimi anni un periodo di forte crisi i cui effetti si traducono in azioni restrittive da parte degli enti pubblici, e le previsioni non lasciano intravedere margini di miglioramento nel medio-breve termine. Ne consegue che all'aumento del costo del lavoro, per effetto degli aumenti retributivi del ccnl, non corrisponde un parallelo adeguamento delle entrate, come invece avveniva di norma in passato.

Tutto ciò premesso, con il presente accordo sindacale si condivide e concorda quanto segue:

## 2. PREMIO PRODUZIONE

Richiamate le premesse generali, e ricordato inoltre che:

- a) L'accordo sindacale del 25/07/2012 ha definito che a partire dal 2015 gli importi del Premio Produzione potranno essere ridefiniti in base agli obiettivi e ai risultati di bilancio.

Si condivide e concorda quanto segue:

1. Per il personale che percepisce il Premio Produzione, a partire dal mese di febbraio 2015 il valore del Premio Produzione viene confermato con le medesime modalità attualmente in vigore, fatta salva la possibilità di rivedere in aumento l'importo.

## 3. EROGAZIONE DEL 3° SCATTO DI ANZIANITA' MATURATO DOPO IL 01.01.2009

Richiamate le premesse generali si condivide e concorda quanto segue:

1. Per coerenza e continuità con il percorso avviato da gennaio 2009 ed esplicito nelle premesse generali, si concorda che il terzo scatto di anzianità maturato dopo il 01.01.2009 comporterà l'assorbimento dell'indennità di Perequazione nella misura del 70% del valore dello scatto di anzianità, fino a capienza.
2. Si intende rinnovato il punto 4.3.d dell'accordo sindacale del 29/01/2010.
3. Rimangono confermati i criteri definiti nel precedente accordo sindacale del 29/01/2010 relativi alla **decorrenza** (art. 4.3.a) e alla **data di maturazione del prossimo scatto** (art. 4.3.b).

## 4. ELEMENTO REGIONALE PROFESSIONALE (E.R.P.)

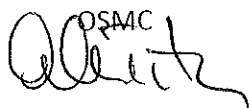
Con l'occasione, a decorrere dallo stipendio del mese di maggio 2015, l'Elemento Regionale Professionale (E.R.P.), previsto dal C.C.R.L. Veneto del 3/11/1999 per alcune categorie professionali (infermieri, fisioterapisti e cuochi), e attualmente erogato all'interno dell'indennità di perequazione, verrà evidenziato nel cedolino paga con apposita voce a parte, scorporandolo quindi dall'indennità di perequazione.

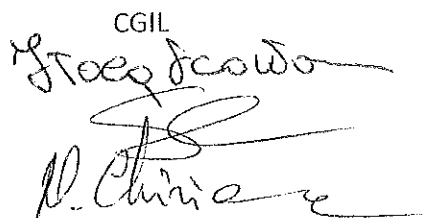
## 5. ASSEMBLEE

In riferimento alle ore di assemblea di cui all'art. 10 comma 1 del CCNL Uneba, Opera riconosce l'aumento delle ore annue da 12 (dodici) a 15 (quindici) per ogni singolo lavoratore.

## 6. RICHIAMI IN SERVIZIO

In riferimento all'art. 56 comma 2 del CCNL Uneba, Opera riconosce relativamente al rientro in servizio, l'aumento del compenso da € 6,00 (sei) a € 8,00 (otto).

OSMC  


CGIL  
  
P. Chiaro

CISL

UIL  
