



CONTRATTO
INTEGRATIVO COLLETTIVO
REGIONALE DI LAVORO

**Per il Personale dipendente dai settori
Socio-Assistenziale, Socio-Sanitario
ed Educativo UNEBA**

01.01.2015 – 31.12.2017

UNEBA

UNIONE Nazionale Istituzioni ed Iniziative di assistenza Sociale

**F.P. – CGIL
Funzione Pubblica – CGIL**

**FISASCAT – CISL
Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – CISL**

**F.P. CISL
Funzione Pubblica - CISL**

**UILTuCS – UIL
Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UIL**

COMPOSIZIONE DELLE PARTI

In data 27/08/2015

tra

l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale UNEBA Federazione Piemonte, rappresentata dal Presidente Severino Cantamessa, assistito dal Segretario Amedeo Prevede;

la F.P. – CGIL Piemonte, rappresentata da Gabriella Semeraro

la F.P. – CGIL Torino, rappresentata da Andrea Ferrato

la FISASCAT – CISL Piemonte, rappresentata da Irmo Caretti, Olga Longo e Stefania Zullo

la F.P. CISL Piemonte, rappresentata da Daniela Volpato e da Luca Monte

la UILTuCS – UIL Piemonte, rappresentata da Maria Rita Giardina e da Luigi Gambale

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali

PREMESSA

In sede di stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Uneba 2010 – 2012, L'UNEBA e le Organizzazioni Sindacali hanno concordato che la contrattazione si svolga su due livelli: al Primo livello (Nazionale), la contrattazione si svolge su tutti i titoli e le tematiche proprie del C.C.N.L.; al Secondo livello (Regionale o di Istituzione, fermo restando che della contrattazione regionale sono titolari l'Uneba e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.) si svolge sugli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dal C.C.N.L. L'UNEBA e le Organizzazioni Sindacali riconoscono, altresì, l'importanza e la necessità di un sistema di relazioni sindacali a livello territoriale inteso a favorire l'applicazione di quanto previsto dal CCNL, in ordine al continuo miglioramento della qualità dei servizi, delle competenze e della professionalità degli operatori, nonché dell'organizzazione del lavoro. Specificamente, UNEBA ed Organizzazioni Sindacali individuano nella contrattazione di 2° livello uno strumento indispensabile per migliorare la qualità dei servizi offerti dagli Enti ed Istituzioni UNEBA nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario ed educativo.

Riconoscono inoltre, alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore, operanti in tutte le realtà che applicano il CCNL UNEBA, il ruolo di soggetti determinanti in ordine alla qualità dei servizi erogati, alla soddisfazione dell'utenza, alla coerenza dei servizi erogati con gli standard normativi di riferimento nonché quelli, anche superiori, che gli Enti del settore si prefiggono di erogare ed, in generale, in ordine al miglior sviluppo del sistema nel suo complesso.

Attesa la rilevanza di tale ruolo, le parti convengono di valorizzare la funzione della contrattazione di secondo livello quale strumento cardine per favorire e perseguire la crescita professionale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori, crescita che rappresenta uno dei fattori attraverso i quali si raggiungono il miglioramento dei servizi e la soddisfazione dell'utenza.

LAVORO
2015

CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Collettivo Regionale di Lavoro (il "CICRL") si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni, Fondazioni ed altre Iniziative Organizzate, operanti nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza della Regione Piemonte che adottano il CCNL UNEBA, ivi comprese le ex IPAB.

Il presente Contratto decorre dal 01.01.2015 al 31.12.2017. In materia di decorrenza e durata trova applicazione quanto previsto dall'art. 5 del CCNL.

EROGAZIONE DI SECONDO LIVELLO, ELEMENTO RETRIBUTIVO MENSILE TERRITORIALE (ERMT), PRINCIPI E PARAMETRI

Attesi i valori e la rilevanza attribuiti alla crescita professionale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori in ordine al miglioramento dei servizi ed alla massima soddisfazione dell'utenza, si conviene di istituire, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 5 e 42, terzo paragrafo (ERMT) del CCNL, un premio di risultato correlato alla realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, innovazione, qualità ed efficienza dei servizi, anche in funzione della continuità delle prestazioni lavorative e quindi dei servizi stessi.

Il premio di risultato consiste in un'erogazione non determinata a priori e variabile, della quale sono incerti la corresponsione e l'ammontare.

Il valore economico del premio di risultato è pari ad euro 310,00 (trecentodieci) lordi per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo pieno, ed è riproporzionato, per i lavoratori a tempo parziale, in base all'orario contrattuale individuale.

Il premio verrà corrisposto entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

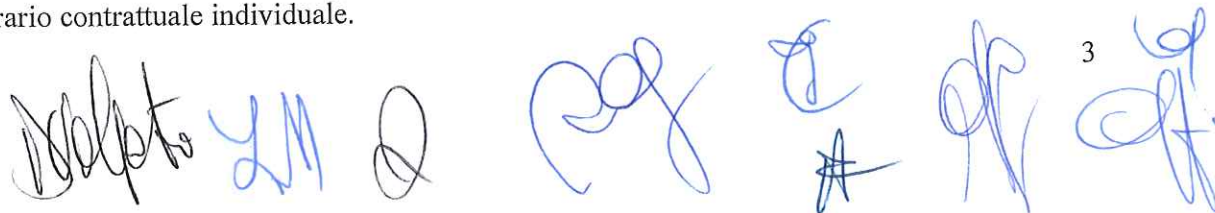
Hanno titolo a percepire il premio di risultato le lavoratrici ed i lavoratori con rapporto di lavoro di almeno un mese nell'anno di competenza (in tal senso, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero), in servizio alla data di erogazione.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato, ovvero coloro il cui rapporto di lavoro cessa in corso d'anno, il premio di risultato sarà riproporzionato in base alla durata del rapporto di lavoro e sarà corrisposto al momento della cessazione del rapporto di lavoro stesso.

Il premio sarà erogato alle lavoratrici ed ai lavoratori riparametrato in ragione della presenza in servizio. A tal fine, non si terrà conto delle seguenti assenze:

- periodi di ferie;
- permessi sindacali;
- permessi retribuiti a norma di legge e del CCNL;
- periodi di astensione obbligatoria;
- ricoveri ospedalieri idoneamente documentati;
- infortuni sul lavoro e malattie professionali, idoneamente documentati e certificati a norma del CCNL;
- malattia fino a 15 giorni in un anno, idoneamente documentata e certificata a norma del CCNL;
- situazioni riferibili a patologie oncologiche, sclerosi multipla, terapie salvavita;
- L. 104/1992.

Al di fuori delle ipotesi di cui sopra, il premio di risultato verrà ridotto in ragione di 1 euro per ogni giorno di assenza dal lavoro; detto importo sarà riproporzionato, per i lavoratori a tempo parziale, in base all'orario contrattuale individuale.



RO
15
Agli effetti del computo delle assenze la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro, è considerata di 6 giorni lavorativi. Per il conteggio si farà quindi riferimento ai giorni di calendario, sottraendo un giorno ogni sette di assenza.

I giorni di franchigia saranno proporzionati in dodicesimi ai mesi di lavoro effettivamente prestati.

L'importo del premio di risultato sarà annualmente rivalutato sulla base dell'indice ISTAT applicabile al momento del calcolo.

Le parti riconoscono al premio di risultato le caratteristiche ed i presupposti di cui all'art. 1, c. 67 e 68, della Legge 24 Dicembre 2007 n. 247, ed anche in relazione alla quota di retribuzione imponibile di cui all'art. 12, terzo comma, della Legge 30 Aprile 1969 n. 153 e successive modifiche e integrazioni, costituita dalle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, oltre al rispetto di specifici D.P.C.M. in materia di decontribuzione e/o di detassazione, anch'essi aventi riferimento ed afferenti elaborazione di omogenei criteri in materia.

Con riferimento alle erogazioni relative al periodo intercorrente dal 01.01.2014 al 31.12.2014, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 42, terzo paragrafo (ERMT), c. 2, 3 e 4 del CCNL 2010 - 2012, alle lavoratrici ed ai lavoratori sarà riconosciuto l'importo di euro 100,00 (cento) lordi. Detto importo sarà erogato ai lavoratori, con rapporto di lavoro di almeno un mese nel periodo di competenza (01.01.2014 - 31.12.2014), in servizio alla data di erogazione, riproporzionato sulla base dei mesi di assunzione nel periodo in oggetto, e verrà corrisposto nella misura del 50% (euro 50 lordi) unitamente alle competenze di settembre 2015 e nella misura del restante 50% (euro 50 lordi) unitamente alle competenze di novembre 2015.

Le erogazioni di cui al presente accordo non sono utili, ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge 29/07/96, n. 402, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compresi gli effetti sugli istituti di cui alla L.297/82.

Le parti convengono che il premio di risultato è istituito e disciplinato anche ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 42, terzo paragrafo (ERMT), del CCNL 2010 - 2012, di cui soddisfa i requisiti, e di aver, con il presente accordo, correttamente adempiuto a quanto disposto dal predetto articolo e dall'accordo UNEBA - OO.SS. del 17.12.2014.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si impegnano a sviluppare un sistema di relazioni sindacali tale da favorire lo sviluppo di rapporti sempre più partecipativi e programmati, conferendo ad essi certezza e stabilità, impegnandosi agli opportuni aggiornamenti in funzione dei mutamenti del settore di riferimento.

Tale sistema dovrà essere capace di mettere in corrispondenza bisogni e diritti dell'utenza, efficacia nell'organizzazione dei servizi, nuove opportunità occupazionali, crescita economica e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Dovrà altresì concorrere a qualificare il sistema dei rapporti fra pubblico e privato in tema di gestione dei servizi.



2015

A tale scopo le parti si impegnano a sviluppare il più ampio confronto su materie di interesse comune ed in particolare di sviluppo della occupazione, di formazione del personale, di miglioramento delle condizioni di lavoro, di crescita della qualità dei servizi erogati.

Le parti si impegnano ad incontrarsi semestralmente al fine di verificare e monitorare l'andamento del settore e le eventuali iniziative congiunte da intraprendere, e concordano di incontrarsi sei mesi prima della scadenza del presente CICRL allo specifico fine di avviare il confronto per il successivo rinnovo.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA REGIONALE PREVIGENTE

Il presente CICRL annulla e sostituisce, con effetto dal 01.01.2015, ogni disposizione contenuta in previgenti contratti od accordi, sottoscritti al secondo livello (regionale) di contrattazione.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Nelle materie disciplinate dal presente contratto, sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti a livello di singola Istituzione.

Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale
UNEBA Federazione Piemonte

F.P. - CGIL Piemonte

F.P. - CGIL Torino

FISASCAT - CISL Piemonte

F.P. CISL Piemonte

UILTuCS - UIL Piemonte

