

# **TESTO UNIFICATO**

## **Art. 1r: CAMPO DI APPLICAZIONE**

- 1) Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di secondo livello (CCRL del 19/05/2003) si applica a tutti i lavoratori di Associazioni ed Iniziative Organizzate, operanti nel campo assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza, aderenti all'UNEBA Veneto ivi comprese le ex Ipab depubblicizzate.
- 2) Le parti firmatarie riconoscono il presente CCRL come unico contratto regionale da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo per le realtà aderenti all'UNEBA e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti in tutto il territorio regionale.

## **Art. 2r: DECORRENZA E DURATA**

Salvo decorrenze e/o scadenze diversamente stabilite, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003.

## **RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3r: DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO FRA LE PARTI**

- 1) Il CCNL 1999/2001 all'art. 4 ha individuato su tre livelli le sedi di informazione e di confronto con le OO.SS.:
  - a. livello nazionale
  - b. livello regionale e/o territoriale
  - c. livello di Istituzione
- 2) Con questo Accordo Regionale, le Parti, entro i limiti previsti dall'art. 5 del CCNL 99/2001, intendono adempiere, nel merito e nelle modalità, a quanto demandato alla Sede Regionale e/o territoriale;
- 3) Il sistema delle relazioni sindacali per la Regione Veneto, si ispirerà ai seguenti criteri:
  - reciproco riconoscimento delle Parti e relativo ruolo contrattuale;
  - instaurazione di un sistema di rapporti che organizzati con regolarità e sistematicità il confronto tra le parti su temi di interesse comune;

- consolidamento degli assetti contrattuali previsti, assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati. In questo senso le Parti si attiveranno, per favorire il corretto svolgimento delle relazioni sindacali nei rispettivi ambiti di competenza;
- ampio confronto in materia di sviluppo dell'occupazione, di politica di formazione del personale, di miglioramento delle condizioni di lavoro, di crescita della qualità dei servizi erogati dalle strutture aderenti all'UNEBA Veneto.

Per cui si conviene che, con cadenza annuale, l'UNEBA Veneto fornirà alle OO.SS. i dati a livello regionale relativi:

- all'andamento dell'occupazione, suddivisa tra i sessi e qualifiche professionali e dati salariali medi;
- agli enti/ istituzioni presenti in Veneto e aderenti ad UNEBA;
- alle politiche di formazione, qualificazione e riqualificazione del personale;
- tutti i dati dovranno essere rispettosi della normativa vigente in materia di "privacy".

Inoltre le Parti, su richiesta di una delle stesse, si incontreranno, di norma annualmente, per verificare i programmi ed i progetti di sviluppo e per assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCRL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione o di accreditamento.

4) Quota di servizio: ogni dipendente non iscritto alle OO.SS. stipulanti potrà versare, su base volontaria, una "quota di servizio" commisurata allo 0,15 % del salario minimo conglobato per 14 mensilità.

Con la retribuzione del mese di giugno 2003 o all'atto dell'assunzione, sarà consegnata una comunicazione redatta dalle OO.SS. su detta quota, come da allegato. Il lavoratore dovrà restituire tale comunicazione indicando la sua volontà.

Le quote raccolte verranno versate quadrimestralmente alle OO.SS. firmatarie del presente accordo, nel conto corrente all'uopo comunicato.

5) Gli Enti aderenti all'Uneba risultano meramente esattori di dette quote.

#### **Art. 4r: GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI**

1) In attuazione della L. 12.06.1990 n. 146 e dell'art. 6 del CCNL 99/2001, in ogni Istituzione si individueranno appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, definite dall'art. 6 stesso, in caso di sciopero proclamato.

#### **Art. 5r: COMMISSIONE BILATERALE**

Viene istituita una commissione composta pariteticamente da tre membri nominati dall'Uneba e da altrettanti nominati dalle OO.SS.

Detta commissione avrà il compito:

1. di predisporre gli atti necessari e sufficienti per la costituzione dell'Ente Bilaterale del Veneto che dovrà entrare in funzione entro il 01.01.2004.
2. di predisporre il regolamento di funzionamento della commissione di conciliazione e arbitrato, interna all'Ente Bilaterale, nelle controversie che dovessero insorgere per i dipendenti degli Enti aderenti all'Uneba secondo gli artt. 410 e succ. del c.p.c. .
3. di predisporre il regolamento di funzionamento della Commissione di Interpretazione delle norme del C.C.R.L., che sarà successivamente costituita.

#### **Art. 6r: PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA**

Ai fini della piena e puntuale applicazione del d.lgs 198/2006, l. 27 dicembre 2017 n.205 e s.m.i. è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità composto da una componente/un componente designata/o da ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL 2017-2019 e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell'UNEBA.

Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento nonché appositi finanziamenti, che faranno parte di specifici accordi, a sostegno delle loro attività.

#### **Art. 7r: UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO PER RAGIONI DI SERVIZIO**

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio, dovrà effettuarsi in situazioni che si dovessero determinare in relazione a contingenti bisogni riconducibili direttamente all'utenza.

Per l'utilizzo dell'auto di proprietà del lavoratore dipendente o dei suoi familiari, il datore di lavoro rimborserà per ogni chilometro percorso una cifra netta pari a 1/4 (un quarto) del costo medio della benzina.

Gli Enti associati UNEBA stipuleranno, in favore dei dipendenti autorizzati, una apposita polizza assicurativa a copertura dei rischi relativi all'utilizzo del mezzo di trasporto del dipendente per motivi di servizio.

La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto.

Dalla copertura assicurativa sono esclusi i beni trasportati di proprietà del dipendente o dei terzi.

## **Art. 8r: QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

In relazione al nuovo sistema formativo, definito dal Ministero della Salute “Educazione Continua in Medicina” (ECM), che impone a tutto il personale sanitario di tenersi professionalmente aggiornato, le Parti si impegnano a promuovere e acconsentire la partecipazione degli operatori del profilo sanitario agli eventi formativi inerenti a questo nuovo sistema.

Il tutto da svolgersi presso strutture accreditate come provider, anche attraverso convenzioni con le strutture stesse.

Dovranno, in ogni caso, essere fatte salve le esigenze di servizio.

## **Art. 9r: SERVIZIO DI REPERIBILITA’**

Il servizio di reperibilità, prestazione prevista dalla disciplina contrattuale collettiva, consiste nell’obbligo per il lavoratore di porsi, fuori del proprio orario di lavoro, in condizione di essere prontamente rintracciato. Ciò per il caso in cui si renda necessario da parte dello stesso lo svolgimento di un’eventuale prestazione lavorativa, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo di lavoro.

I servizi a cui si potrà applicare l’istituto della reperibilità sono relativi a prestazioni:

1. medico sanitarie anche a carattere ambulatoriale;
2. quelle di igiene e assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
3. quelle di confezione, distribuzione, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale;
4. quelle di manutenzione.

Il servizio di reperibilità viene individuato assicurando di norma la rotazione dei lavoratori, dando la precedenza ai volontari, per un massimo di 56 ore mensili.

Ciascun dipendente, nell’arco di un mese, non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte.

Il servizio di reperibilità dà diritto ad un compenso che non potrà essere inferiore a € 1,00 e superiore a € 2,00 all’ora.

Per il servizio di reperibilità svolto in giornata festiva e/o di riposo il compenso sarà maggiorato del 50%.

In caso di chiamata l’attività prestata sarà compensata come lavoro straordinario.

L’applicazione dei parametri e l’individuazione dei servizi tra quelli sopra indicati sarà oggetto di accordo tra le Parti a livello di Istituzione.

L’istituto della reperibilità non potrà essere utilizzato per sopperire a deficienze o carenze derivanti dal mancato rispetto degli standard previsti dalla Regione Veneto.

## **Art. 10r: ORARIO DI LAVORO (riferimento all'art. 50 del CCNL 2017-2019)**

### **Riposo giornaliero**

Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.

*\*Il predetto riposo potrà essere fruito in maniera anche non consecutiva, fermo restando le seguenti condizioni:*

- a) *il riposo giornaliero di cui alle premesse non dovrà essere inferiore alle 7 ore consecutive;*
- b) *il limite minimo di cui al punto a) potrà essere ridotto ulteriormente in casi particolari opportunamente individuati dalle parti a livello di singolo ente;*
- c) *Quanto previsto al punto a) si applicherà esclusivamente ai servizi/turni direttamente connessi alla cura e all'assistenza degli utenti. (\*Fonte: ACCORDO COLLETTIVO DI GARANZIA "PERIODO MINIMO DI RIPOSO GIORNALIERO" UNEBA VENETO del 07/01/2008)*

Sono in ogni caso fatte salve le situazioni contingenti e/o straordinarie che si determinassero in relazione a bisogni transitori dell'utenza, per le quali ci sarà opportuna documentazione.

### **Riposo settimanale ( CCRL di secondo livello del 19 maggio 2003 Titolo X)**

Ad esplicitazione di quanto espresso dall'art.50 del vigente CCNL (riferimento al CCNL del 99/2001), il riposo settimanale ha una durata di 24 ore consecutive decorrenti dalle ore 00.00 alle ore 24.00 di uno stesso giorno.

A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo, riconosciute dalle parti, che dovessero emergere per la tipologia dei servizi resi, il riposo settimanale potrà essere goduto in un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni.

In detto periodo dovranno essere garantiti comunque due giorni di riposo.

*\*Il parametro di riferimento espresso con le testuali parole "decorrenti dalle 00.00-24.00 di uno stesso giorno" si intende applicabile anche al riposo così detto giornaliero. (\*Fonte: Interpretazione autentica 13/11/2006 Titolo X del CCRV del 19/5/2003)*

## **Art. 11r: USO DELLA MENSA E DELL'ALLOGGIO (CCRL di secondo livello del 19 maggio 2003 Titolo XII USO DELLA MENSA)**

Ove vi siano le condizioni igieniche, ambientali e organizzative per il servizio di somministrazione pasti ai dipendenti, detto servizio dovrà essere:

- goduto dal personale effettivamente al lavoro con orario spezzato;

- consumato al di fuori dell'orario di servizio
- consumato negli orari coincidenti con la somministrazione del pasto agli utenti.

Il dipendente è tenuto a contribuire per ogni pasto consumato con un importo compreso tra € 1,80 ed € 2,20.

La mancata fruizione del servizio non darà diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

## **Art. 12r: MINIMO RETRIBUTIVO MENSILE CONGLOBATO**

### **ERP/ERPA**

1) In tutto il territorio della Regione Veneto vengono istituiti due elementi salariali denominati Elemento Regionale Professionale E.R.P. e Elemento Regionale Professionale Aggiuntivo E.R.P.A. (sigle con cui saranno evidenziati nel prospetto paga). Detti elementi verranno erogati a decorrere dal secondo mese successivo la firma del presente accordo (del 3/11/1999) ai dipendenti degli Enti associati UNEBA Veneto presenti in servizio alla stessa data che svolgono l'attività a titolo di:

- infermiere professionale
- fisioterapista
- "brigata" di cucina

2) L'E.R.P. e l'E.R.P.A. in parola sono due elementi distinti ed avranno le seguenti caratteristiche:

- faranno parte della retribuzione e non saranno utili ai fini della determinazione della 13ma e della 14ma mensilità, del Trattamento di Fine Rapporto e delle eventuali maggiorazioni;
- saranno proporzionati all'orario contrattuale individuale (es. part time, ecc.);
- per i neoassunti dopo il presente accordo (del 3/11/1999) saranno erogati dal secondo mese successivo a quello dell'assunzione.

3) L'E.R.P. avrà i seguenti importi mensili:

- Infermiere professionale \_\_\_\_\_ € 129,11
- Fisioterapista \_\_\_\_\_ € 129,11

"brigata" di cucina:

- Capo Cuoco in possesso di titolo abilitante \_\_\_\_\_ €129,11
- Capo Cuoco non in possesso di titolo abilitante \_\_\_\_\_ € 77,47
- Cuoco in possesso di titolo abilitante \_\_\_\_\_ € 77,47
- Cuoco non in possesso di titolo abilitante \_\_\_\_\_ € 46,48

4) L'E.R.P.A. per il personale operante nei centri di cottura, sarà aggiuntivo all'E.R.P. ed avrà i seguenti importi lord mensili:

<u>CAPO CUOCO</u>	<u>Con titolo abilitante</u>	<u>Senza titolo abilitante</u>
Da 500 a 1.000 pasti al giorno	€ 103,29	€ 61,97
Oltre 1.000 pasti al giorno	€ 154,94	€ 92,96

  

<u>CUOCO</u>	<u>Con titolo abilitante</u>	<u>Senza titolo abilitante</u>
Da 500 a 1.000 pasti al giorno	€ 51,65	€ 30,99
Oltre 1.000 pasti al giorno	€ 103,29	€ 61,97

  

<u>AIUTO CUOCO</u>	<u>Con titolo abilitante</u>	<u>Senza titolo abilitante</u>
Oltre 1.000 pasti al giorno	€ 77,47	€ 46,48

5) L'Elemento Regionale Professionale (E.R.P.) e l'Elemento Regionale Professionale Aggiuntivo (E.R.P.A.) congeleranno, fino a concorrenza, le somme erogate alle stesse figure professionali che svolgono l'attività a titolo di cui all'art. 1 in virtù di qualsiasi accordo (es. individuale, di categoria, interno all'ente, ecc.), attualmente applicato.

6) Gli eventuali superminimi erogati allo stesso titolo dei punti 3 e 4 del presente accordo continueranno a produrre gli effetti sulla retribuzione corrente e differita (maggiorazioni, 13ma mensilità, 14ma mensilità, TFR, etc.)

### **Art. 13r: ELEMENTO VARIABILE TERRITORIALE (EVT)**

#### **1. DECORRENZA:**

il presente accordo decorre dal 1° agosto 2015, salvo decorrenze e/o scadenze diversamente stabilite, avrà durata triennale (successive proroghe, ultimo accordo 24/01/2020 con scadenza 31/12/2020).

Per la specifica di cui al primo punto in premessa, il presente accordo ha carattere sperimentale fino al 31.12.2016, con una verifica intermedia tra le Parti firmatarie alla fine del 2016 e/o comunque su richiesta di una delle due Parti.

Inoltre, a livello di singola struttura, si effettueranno verifiche periodiche bimestrali.

#### **2. CONCETTO DI CONVERSIONE**

Il presente accordo intende facilitare, nel rispetto delle normative contrattuali collettive vigenti, l'aderenza delle stesse alla situazione concreta in cui operano gli Enti, al momento della firma del presente accordo.

Tale obiettivo infatti, risulta essenziale da un lato, per rispondere in modo sempre più aderente alle prioritarie esigenze degli utenti e, dall'altro, per conciliare il più possibile i tempi di Vita e di Lavoro dei dipendenti: in un ambito dove il rapporto tra lavoratori e utenti è particolarmente correlato.

Le Parti, a tale scopo, individuano uno strumento appositamente concordato, quale mezzo per omogeneizzare e ricondurre tutti gli istituti, concordati tra le Parti, relativi alle espressioni derivanti dalla relazione lavorativa con gli utenti.

Tale strumento viene denominato: “*Elemento Variabile Territoriale*” (EVT), quale mezzo di riconoscimento delle prestazioni e il cui funzionamento è regolato, stante le premesse di cui sopra, con un sistema che trova origine nel meccanismo adottato nella Banca Ore (art. 65 CCNL Uneba vigente).

Attraverso una apposita sequenza, verranno convertiti elementi diversi tra loro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: affiancamento di un neoassunto, assenze, orari, ecc.) e riconducibili alla relazione lavorativa diretta e indiretta con l'utenza.

Questa conversione si concretizzerà nella traduzione, accantonamento, fruizione e valorizzazione economica di ore derivanti da diverse prestazioni o istituti, così come individuati di seguito.

### 3. NATURA VARIABILE DELL'EVT

Essendo vincolato agli obiettivi, che si danno i singoli Enti, di continuità e miglioramento delle prestazioni agli ospiti/utenti, le parti riconoscono all'EVT carattere di premialità variabile secondo le caratteristiche ed i presupposti propri di cui al DPCM 22 gennaio 2013 e s.m.i. nonché a norme e leggi correlate e del Protocollo del 23 luglio 2007 (L.247 del 24.12.2007) e di specifici DPCM in materia.

### 4. Elemento Variabile Territoriale

#### 4.1. L'EVT sarà così alimentato:

##### a) ERMT-Monte Ore Base:

In applicazione dell'art. 42 del CCNL Uneba vigente (riferimento al CCNL 2010-2012), che prevede la possibilità di stipulare accordi di secondo livello che definiscano diverse modalità di erogazione dell'ERMT, le parti stabiliscono che lo stesso ERMT venga erogato utilizzando il controvalore attraverso la conversione in ore come segue.

Dall'inizio di ogni anno, o dall'inizio del rapporto di lavoro se successivo, ogni lavoratrice e lavoratore matura ogni mese un monte ore pari a 1 ora e 40 minuti, corrispondente ad un massimo di 20 ore annue.

##### b) Primo Bonus di incremento:

Dall'inizio di ogni anno, o dall'inizio del rapporto di lavoro se successivo, la lavoratrice e il lavoratore matureranno ogni mese un Primo Bonus di incremento di 0,25 ore, pari ad un massimo di 3 ore all'anno.

Nel mese in cui la lavoratrice o il lavoratore sia incorso in almeno un evento di malattia breve, inteso come tale l'evento di malattia che comporta solo la c.d. “carenza”, non maturerà il rateo mensile di cui al presente capoverso.



Per coloro che non incorreranno in alcun evento di carenza nell'anno, il Primo Bonus di incremento sarà pari a 5 ore annue.

c) Secondo Bonus di incremento:

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore effettuino una delle tre seguenti attività, in variazione del turno assegnato, e cioè:

- richiamo in servizio di cui all'art 56 CCNL Uneba (riferimento al CCNL 2010-2012), su base volontaria, oppure
- evento di reperibilità esterna di cui all'art 55 CCNL Uneba (riferimento CCNL 2010-2012) e Titolo IX CCRL Uneba Veneto del 2003 e s.m.i. tuttora vigenti, su base volontaria, oppure
- giornata di orario spezzato richiesta dal datore di lavoro e su base volontaria, intendendosi come tale quel turno di lavoro giornaliero che comporta una sospensione dell'attività lavorativa ordinaria di almeno 2 ore tra la prima fascia oraria e la seconda, avrà diritto a 0,5 ore per ogni attività effettuata, con un massimo annuo complessivo di 12 ore bonus, oltre al riconoscimento dei trattamenti economici previsti dal CCNL (2010-2012) e CCRL vigenti (riferimento CCRL 19/05/2003).

d) Terzo Bonus di incremento:

Qualora ad una lavoratrice o lavoratore già in forza venga assegnato il compito di seguire un neoassunto, per detto periodo egli maturerà 0,50 ore al mese per un massimo di 3 mesi.

Nell'ottica di un piano di miglioramento della produttività, si ritiene che possa essere accresciuta attraverso il potenziamento della formazione non rientrante in quella definita "obbligatoria" orientata allo sviluppo della professionalità e delle competenze. Si concorda di prevedere il riconoscimento di un bonus di un'ora e mezza nell'arco di un anno solare qualora il lavoratore partecipi, nello stesso anno, a momenti di formazione non rientrante in obblighi di legge pari ad almeno tre ore ed attinente alla attività svolta dal lavoratore all'interno della sede di lavoro. Tale formazione dovrà essere documentata secondo le procedure previste dall'ente di appartenenza.

Si conferma che il terzo bonus di incremento non può superare il valore di 1,5 ore annue.

Tutte le maturazioni di cui sopra sono riferite ai lavoratori a tempo pieno.

Si procederà al riproporzionamento in caso di part time e, ai fini della maturazione, le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Solo ai fini del punto d) del presente articolo, anche le frazioni di mese inferiori ai 15 giorni, saranno considerate come mese intero.

Al 31 dicembre di ogni anno, per ogni lavoratrice o lavoratore, verranno sommati i ratei di cui sopra maturati nell'anno di riferimento.

4.2. Detto Elemento Variabile Territoriale (EVT) di cui al presente articolo, potrà essere ulteriormente alimentato da:

A) ROL

Le Parti, per dare uniformità di comportamento agli enti associati Uneba e a quelli che applicano il CCNL Uneba stesso (del 2010-2012), concordano che i Rol possano essere pagati ogni anno.

Per cui dall'inizio di ogni anno, o dall'inizio del rapporto di lavoro se successivo, la lavoratrice e il lavoratore matureranno ogni mese 4,80 ore, pari a 57,66 ore annue a titolo di Riduzione Orario di Lavoro (Rol), o diversa maturazione secondo l'art. 78 CCNL Uneba (del 2010-2012).

La maturazione di cui sopra è riferita ai lavoratori a tempo pieno.

Si procederà al riproporzionamento in caso di part time e, ai fini della maturazione, le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Al 1° gennaio di ogni anno, per ogni lavoratrice o lavoratore, verranno sommati i ratei di Rol maturati nell'anno(\*) e non goduti a tale data e, su specifica richiesta della lavoratrice o lavoratore da effettuarsi all'inizio di ogni anno per l'anno in corso, o all'inizio del rapporto di lavoro se successivo, il saldo di detti ratei sarà ricompreso nell' EVT di cui sopra e liquidato in uno con esso. (\*) precedente

#### B) BANCA ORE

Al 1° gennaio di ogni anno, per ogni lavoratrice o lavoratore, verranno sommate le ore di Banca Ore di cui all'art 65 CCNL Uneba (del 2010-2012) accantonate nell'anno(\*) e non godute a tale data e, su richiesta della lavoratrice o lavoratore da effettuarsi all'inizio di ogni anno per l'anno in corso, o all'inizio del rapporto di lavoro se successivo, saranno ricomprese nell' EVT di cui sopra e liquidate in uno con essa.

A livello territoriale le Parti potranno concordare la miglior gestione per la fruizione della suddetta Banca Ore. (\*) precedente

#### 5. VALORIZZAZIONE E GODIMENTO DELL' EVT

Salvo quanto indicato nelle Norme Speciali, le Istituzioni pagheranno entro il 31 maggio di ciascun anno il valore dell'EVT relativo all'anno precedente, anche nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento, valorizzando le ore moltiplicandole per l'importo orario effettivo della retribuzione corrente nel mese di erogazione di cui all'art 41 del CCNL Uneba (del 2010-2012).

A livello di singola Istituzione, in accordo con le OO.SS. territoriali e le RSA/RSU, potranno essere individuate modalità diverse di liquidazione della somma di cui sopra, anche attraverso sistemi di welfare aziendale, anche salvaguardando accordi di miglior favore vigenti in essere.

Il piano welfare persegue l'obiettivo, lì dove viene sviluppato, di collegarsi al sistema di welfare di comunità, mediante l'utilizzo di servizi operanti nel territorio che integrano e non sostituiscono il welfare pubblico.

Il piano welfare è finalizzato a favorire il benessere del lavoratore, della sua famiglia e la qualità della vita, privilegiando opere e servizi per finalità sociali: es. servizi di educazione ed istruzione, trasporti pubblici, servizi e prestazioni per l'assistenza alla famiglia (es. minori, disabili ed anziani), ricreazione e cultura, assistenza sanitaria integrativa (es. cure odontoiatriche, prestazioni fuori LEA) ed in particolare la previdenza complementare.

Le parti si impegnano a favorire lo sviluppo del piano welfare di cui sopra attraverso la "Contrattazione Sociale" nei Comuni dove le persone vivono e lavorano.

Tale accordo si ritiene sperimentale.

Le somme convertite nel piano welfare, qualora non utilizzate in tutto od in parte nell'anno in cui il diritto di opzione è stato esercitato, resteranno disponibili, su volontà del lavoratore, per la fruizione di servizi di welfare anche per l'intero anno successivo. In caso contrario saranno liquidate con le stesse modalità e tempi dell'EVT, come dal primo comma del presente punto 6.

#### 7. NORME DI ESIGIBILITA' EVT

Onde consentire la fruizione di permessi (EVT) il lavoratore presenta la richiesta scritta su apposito modulo 10 giorni prima della data di fruizione. L'ente provvederà a dare la risposta scritta almeno 3 giorni prima dell'evento stesso. L'accoglimento dovrà essere compatibile con le esigenze di servizio. Le presenti modalità sono attivate in termini sperimentali fino al 31.12.2016. Sono salvaguardate le norme di miglior favore ove esistenti.

#### 8. NORMA DI ASSORBIMENTO

In considerazione del fatto che nella regione Veneto ci possono essere diverse situazioni di contrattazione aziendale, nonché accordi diversi relativamente alla materia in oggetto, le Parti convengono che:

- a) nel caso in cui in un Ente non sia in vigore un accordo relativo alle materie di cui al presente EVT, si applica integralmente il presente accordo;
- b) nel caso in cui in un Ente sia in vigore un accordo relativo alle materie di cui al presente EVT, gli istituti oggetto del presente accordo assorbono, fino a concorrenza, qualsiasi erogazione ad essi equiparabili.

Titolo VI°) SALARIO VARIABILE DI QUALITA'

..... (Il SVQ non esiste più)

Titolo VII°) REGIME CONTRIBUTIVO DEL "SALARIO VARIABILE DI QUALITA' "

..... (Il SVQ non esiste più)

Titolo VIII°) OPERATORE SOCIO-SANITARIO E OPERATORE ADDETTO ALL'ASSISTENZA

..... (Il SVQ non esiste più)

## **ACCORDI NON PIU' IN VIGORE**

~~Accordo regionale del 20/12/2006~~

~~Aumenti dello zainetto euro che è stato abrogato.~~

~~Accordo regionale del 05/06/2007~~

~~Accanto per il ritardo del rinnovo contrattuale. (Elementi non più in essere)~~

~~Accordo regionale del 19/12/2007~~

~~Indennità di vacanza contrattuale successivamente assorbita.~~

~~Accordo regionale del 09/06/2008~~

~~Norme sul salario variabile di qualità non più in essere.~~

~~Accordo regionale del 22/10/2008~~

~~Norme sul salario variabile di qualità non più in essere.~~

~~Accordo regionale del 09/11/2010~~

~~Recesso zainetto~~

~~Accordo regionale del 16/03/2011~~

~~Accordo quale interpretazione autentica sui parametri di qualità.~~

~~Dichiarazione congiunta del 21/11/2011~~

~~Semplice dichiarazione.~~

~~Accordo regionale del 18/01/2012~~

~~Accordo quale interpretazione autentica sui parametri di qualità.~~