

IPOTESI CONTRATTO
INTEGRATIVO COLLETTIVO
REGIONALE DI LAVORO

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

01.01.2022 – 31.12.2024

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

UIL FPL
Federazione Poteri Locali - UIL

COMPOSIZIONE DELLE PARTI

In data 25/02/2022

tra

l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale UNEBA Federazione Piemonte, rappresentata dal Presidente Amedeo Prevete

la F.P. CGIL Piemonte, rappresentata da Elena Palumbo e Paolo Manassero

la FISASCAT CISL Piemonte, rappresentata da Olga Longo e Cristiano Montagnini

la F.P. CISL Piemonte, rappresentata da Tiziana Tripodi e Pierluigi Marengo

la UILTuCS UIL Piemonte, rappresentata da Luigi Gambale e Mauro Orsan

la UIL FPL Piemonte, rappresentata da Nicolino Conconi

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali

PREMESSA

In sede di stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Uneba 2017 – 2019, L'UNEBA e le Organizzazioni Sindacali hanno concordato che la contrattazione si svolge 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 e riconfermano, 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 e riconfermano 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.

In particolare, le parti convengono di valorizzare la funzione della contrattazione di secondo livello quale strumento cardine non solo 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 – ma anche in ordine al perseguimento del miglioramento della qualità dei servizi e delle condizioni di lavoro, nonché di risposta normativa, al proprio livello di competenza, alle istanze del settore nel quale gli Enti operano.

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 01.01.2022 al 31.12.2024. In materia di decorrenza e durata trova applicazione quanto previsto dal CCNL in materia di livello territoriale di contrattazione.

TEMPI DI VESTIZIONE

Le parti convengono che l'orario di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, in capo ai quali sussista l'obbligo di indossare, all'interno della Struttura, divise di servizio, abiti da lavoro e dispositivi di protezione individuale sia comprensivo del tempo destinato alla vestizione e svestizione di tali indumenti e dispositivi. In tal caso, il tempo riconosciuto ai fini di tali attività è quantificato in complessivi 14 minuti giornalieri.

Le specifiche modalità applicative e di fruizione di detti tempi sono definite in sede di Istituzione, al fine di consentire l'entrata in vigore delle disposizioni di cui al presente paragrafo entro il 01.05.2022; con l'applicazione di dette disposizioni si intendono compiutamente recepiti ed applicati gli obblighi in materia di tempi di vestizione degli indumenti di lavoro.

Nella materia di cui al presente paragrafo, sono fatte salve le eventuali intese di miglior favore che saranno raggiunte dalle parti in sede di singola Istituzione.

ELEMENTO DI GARANZIA

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. 43, paragrafi *Elemento di Garanzia* e *Clausola di uniformità contrattuale* 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 450,00 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).

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato, ovvero coloro il cui rapporto di lavoro cessi 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;
- donazione sangue e midollo osseo;
- 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;
- malattia Covid che abbia dato luogo a ricoveri ospedalieri;
- 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 2 euro per ogni giorno di assenza dal lavoro.

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

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. 43, paragrafi *Elemento di Garanzia* e *Clausola di uniformità contrattuale*, del CCNL 2017 - 2019, di cui soddisfa i requisiti, e di aver, con il presente accordo, correttamente adempiuto a quanto disposto dal predetto articolo.

Erogazioni nel periodo decorrente dal 01.01.2022 al 31.12.2022.

Le parti convengono che l'erogazione dovuta nel periodo intercorrente dal 01.01.2022 al 31.12.2022 in forza del CICRL 2015-2017, a titolo di Premio di risultato per l'anno 2021, determinata nel valore teorico previsionale massimo di euro 310,00 lordi, da erogarsi a marzo 2022, sia incrementata di euro 90,00 lordi, ferma restando ogni altra disposizione prevista, in relazione a tale erogazione, dal predetto contratto di secondo livello.

WELFARE

A decorrere dall'anno 2022 gli Enti dovranno mettere a disposizione dei lavoratori, entro la vigilia di Natale di ciascun anno, strumenti di welfare, individuati tra quelli previsti dalle vigenti disposizioni normative in materia, del valore di 250,00 euro, da utilizzare entro i 12 mesi successivi.

Hanno diritto a quanto sopra le lavoratrici ed i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza alla data di concessione:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno, relativamente ai periodi di aspettativa effettivamente fruita.

I suddetti valori sono riproporzionati in base ai mesi di servizio prestato nell'anno, non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

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.

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.

Uneba ed Organizzazioni sindacali si impegnano, ciascuna per quanto di competenza e con assunzione di responsabilità in ordine al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi che con la sottoscrizione del presente Contratto hanno condiviso, ad agire congiuntamente presso le competenti Istituzioni Locali ed a dare impulso, a livello territoriale, alle iniziative ritenute utili od opportune per il conseguimento di tali obiettivi e finalità.

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 01.01.2022, 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

FISASCAT – CISL Piemonte

F.P. CISL Piemonte

UILTuCS – UIL Piemonte

UIL FPL Piemonte

Nota a verbale CISL FP PIEMONTE

CISL FP PIEMONTE sottoscrive la presente ipotesi con riserva.

La sottoscrizione definitiva sarà subordinata alle consultazioni nelle assemblee con lavoratori che saranno chiamati ad esprimersi sull'ipotesi.

Come Federazione esprimiamo perplessità in merito ad alcuni punti dell'ipotesi di accordo.

In merito ai tempi di vestizione e svestizione riteniamo che la definizione anche delle modalità applicative e di fruizione non debba essere demandata ad un terzo livello di Contrattazione, bensì definita a livello Regionale per una reale esigibilità dell'istituto.

Inoltre alla luce degli Accordi sottoscritti in altre Regioni, che prevedono 15 minuti per la vestizione e la svestizione, non è comprensibile la ragione per cui in Piemonte si debba prevedere un tempo inferiore.

In merito all'elemento di garanzia, riteniamo penalizzante nei confronti di alcune professionalità, che lo stesso non venga riparametrato in base all'inquadramento contrattuale del singolo lavoratore conferendo una quota forfittaria uguale per tutti considerando che tale elemento nasce come condizione di migliore favore rispetto una tranche di aumento contrattuale prevista dal Ccnl.

Inoltre con questa stesura il premio conferito non potrà essere sottoposto a detassazione determinando una reale penalizzazione economica a lavoratrici e lavoratori.