

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data odierna 08/01/2016

TRA

la "Socio Sanitaria Pomezia S.r.l." (AMM. RE UN. L. MASSIMO RAMELLA GIGLIARDI)  
E LA POMEZIA SERVIZI SPA (PRESIDENTE NICOLA SPINELLI)

E

FLAICA CUB AMEDEO ROSSI

Le rappresentanze sindacali FP CGIL Roma sud Pomezia Castelli.

UGO FALLO  
ANTONELLA GALIANO  
SILVIO ACRÌ

### PREMESSO

Che il Comune di Pomezia, nell'ambito di un più ampio e generalizzato processo di razionalizzazione e riorganizzazione delle proprie attività, con l'obiettivo di migliorare il livello quantitativo e qualitativo dell'offerta dei servizi sociali in favore dei residenti, ha costituito la "Socio Sanitaria Pomezia S.r.l." concentrando in essa la gestione specialistica della pluralità degli interventi rivolti agli individui ed alle famiglie colpite da situazioni problematiche di bisogno. In tale contesto, avvalendosi dei vigenti istituti, quale lo strumento della mobilità del personale previsto dall'Art. 1, comma 563, L. 147/2013 la Socio Sanitaria Pomezia S.r.l., per brevità in seguito denominata "Azienda", procederà all'assunzione di parte del personale eventualmente dichiarato in esubero dalla Pomezia Servizi S.p.A. e dal Consorzio Per l'Università a r.l. in liquidazione.

La Socio Sanitaria Pomezia S.r.l., nell'assumere la gestione delle seguenti attività socio-sanitarie:

- Gestione Asili Nido Comunali
- Assistenza domiciliare e scolastica
- Gestione Centro Diurno
- Pronto Intervento Sociale
- Trasporto disabili
- Altre attività statutariamente previste

ANNA SARACO FLAICA  
Amedeo Sereno CUB

Maria D'Ambrosio  
FLAICA CUB

UG

UG

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature that appears to be "D'Ambr..." and another one below it.

anche alla luce delle istanze e delle osservazioni emerse nel corso del recente incontro del 21 dicembre u.s., culminato nella sottoscrizione dell'accordo stralcio, ritenendo imprescindibile la creazione di un appropriato clima di condivisione con le OO.SS. rappresentate in azienda, intende affrontare le tematiche riguardanti la gestione dei rapporti di lavoro secondo quanto di seguito esposto.

### **SISTEMA PARTECIPATIVO**

L'Azienda ha individuato il metodo partecipativo quale elemento efficace per il raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi dei servizi sociali offerti alla comunità pometina.

Con il ricorso (già in atto) ad un sistema stabile di coinvolgimento dei lavoratori nei processi di monitoraggio e di miglioramento delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro intende innescare un meccanismo virtuoso in grado di ottimizzare i livelli prestazionali aziendali.

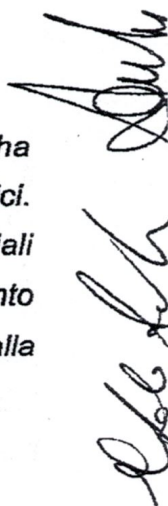
A tal fine le parti stabiliscono che periodicamente si svolgeranno degli incontri con i lavoratori di ogni singolo servizio con la presenza del corrispondente delegato del Comune.

### **INCREMENTO OCCUPAZIONALE**

L'Azienda, in relazione all'apertura del nuovo Asilo Nido denominato "Piccole Orme", ha già provveduto in data 18.12.2015 all'assunzione a tempo indeterminato di n. 9 educatrici. Nell'ottica del citato piano di sviluppo dell'offerta qualitativa e quantitativa dei servizi sociali offerti dal Comune di Pomezia, entro il 30 giugno 2016, l'Azienda attiverà un incremento occupazionale non inferiore al 10% rispetto al personale precedentemente impiegato dalla Pomezia Servizi S.p.A. nello svolgimento dei medesimi servizi.

### **ARMONIZZAZIONE DEL CCNL**

L'azienda, nell'attuare il piano delle assunzioni e delle riallocazioni quantitativamente descritte in premessa, in virtù di evidenti esigenze di equità di trattamento, procederà all'armonizzazione del CCNL aziendale di riferimento proponendo, ai circa 30 lavoratori ancora impiegati secondo diversi accordi contrattuali nazionali, la sottoscrizione degli accordi previsti dal CCNL UNEBA (Unione Nazionale Istituzioni ed Iniziative di Assistenza Sociale).





Le parti danno atto che le lavoratrici ed i lavoratori interessati da questo passaggio, per lo più educatrici ed ausiliarie scolastiche, in virtù del passaggio al nuovo CCNL UNEBA, usufruiranno di sensibili miglioramenti retributivi tra i quali il diritto alla percezione della gratifica di ferie.

### **PREMIO DI PRODUTTIVITA' PER I LAVORATORI CHE EFFETTUANO ASSISTENZA DOMICILIARE**

L'Azienda, in virtù delle peculiarità connesse all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, si impegna a corrispondere, a partire dall'anno 2016, alle sole lavoratrici ed ai soli lavoratori effettivamente e continuativamente impegnati nell'assistenza presso il domicilio dell'assistito, un'indennità "una tantum" da definirsi annualmente sulla base della compatibilità di spesa individuabile nei budget annuali. Per i lavoratori impiegati con orario parziale i periodi di permesso sono ridotti in maniera proporzionale rispetto all'orario intero.

Trattandosi di un nuovo istituto, le parti si impegnano a valutare gli esiti, al fine di pervenire a criteri di attribuzione caratterizzati da maggiore analiticità.

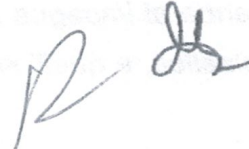
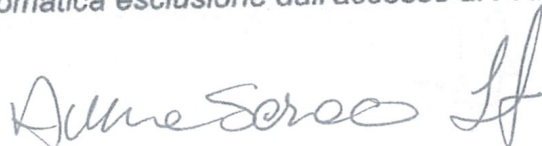
### **PREMIO DI PRODUTTIVITA' IN BASE ALLA PRESENZA**

Le parti dichiarano di interesse reciproco e primario l'individuazione di idonei strumenti di incentivazione finalizzati ad incoraggiare efficienza e produttività aziendale nonché a penalizzare il fenomeno del c.d. "assenteismo".

Considerato che le aree di operatività dell'Azienda sono esclusivamente rappresentate da servizi e prestazioni miranti a contrastare le situazioni di disagio e di urgenza sociale dei cittadini del Comune di Pomezia, con interventi di in cui l'apporto non è economico finanziario ma esclusivamente costituito dal contributo personale dei singoli lavoratori, la qualità delle condizioni di organizzazione dei turni di lavoro è strettamente correlato all'efficacia complessiva del servizio reso all'utente. In tale ottica è da considerarsi lo strumento PAP qui esposto:

A tal fine stabiliscono l'istituzione, a partire dal 2016, del "Premio Annuale di produttività sulla Presenza" (PAP) per un importo complessivamente strutturato secondo le seguenti linee guida:

- Cause di automatica esclusione dall'accesso al PAP:





- Assenze, o prosecuzione delle stesse, non tempestivamente comunicate all'Azienda almeno 48 ore prima dell'inizio del servizio, in numero superiore a tre per anno solare nelle giornate di lunedì e/o venerdì;
- Assenze, o prosecuzione delle stesse, non tempestivamente comunicate all'Azienda almeno 48 ore prima dell'inizio del servizio, in numero superiore a tre per anno solare e nel giorno precedente, così come nel successivo, alle giornate di festività;
- Assenze, o prosecuzione delle stesse, non tempestivamente comunicate all'Azienda almeno 48 ore prima dell'inizio del servizio, in numero superiore a cinque per anno solare;
- Il PAP sarà corrisposto proporzionalmente mediante graduatoria da stabilire in base alle effettive presenze, tra i lavoratori fino alla concorrenza di un numero corrispondente al 50% degli occupati non esclusi in forza delle predette cause di esclusione (come da punti precedente) sia full time che part time, in forza presso l'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- Ai fine della corresponsione del PAP viene così stabilito che non vengono considerate assenze (e quindi considerati come lavorate): le giornate di ferie, le giornate di infortunio occorso in servizio, le giornate di ricovero ospedaliero, i permessi sindacali, i recuperi ed i riposi concordati con l'Azienda connessi agli artt. 50, 52 e 66 CCNL (Banca ore e Lavoro straordinario), i permessi retribuiti per decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado, i permessi di cui alla Legge n. 104, malattie professionale riconosciute da causa di servizio.

### **FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE INTERNA**

L'Azienda è fortemente interessata a promuovere la crescita professionale dei lavoratori. Le parti si impegnano a concordare entro la fine del 2016, termini e modalità per la predisposizione di adeguati piani formativi da proporre ai lavoratori, nel rispetto di quanto previsto in materia dal CCNL e dal presente accordo.

### **SUPERVISIONE E SOSTEGNO PSICOLOGICO**

L'Azienda si impegna a fornire ai lavoratori impegnati nei servizi di assistenza domiciliare e scolastica, a quelli impegnati nel centro diurno e nel servizio di pronto intervento sociale

adeguati strumenti di supporto psicologico da realizzarsi al di fuori dell'orario di lavoro secondo modalità da definirsi in concerto con i lavoratori medesimi.

### **MOBILITA' INTERNA**

In considerazione, che alcuni dei servizi prestati comportano un lavoro estremamente usurante, il lavoratore/la lavoratrice può richiedere di essere trasferito verso un servizio di minor impatto. Tali richieste verranno vagliate dall'azienda in relazione all'effettive necessità di svolgimento dei servizi ed ottimizzazione degli stessi, tenendo conto di alcuni criteri di priorità nella scelta delle risorse da movimentare, quali: % di invalidità, certificati medici comprovanti la non idoneità, svolgimento effettivo delle attività richieste per ogni servizio, segnalazioni del sostegno psicologico etc. Nel caso in cui ciò comportasse un inquadramento inferiore al lavoratore sarà corrisposto un assegno ad personam pari al 50%, della differenza di retribuzione tra i due inquadramenti contrattuali, assorbibile dai futuri incrementi contrattuali.

### **GESTIONE DEL PART TIME**

La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici in azienda svolgono un orario di lavoro part-time pari a 108/mensili ore e 130 ore/mensili. L'azienda al fine di migliorare la programmazione aziendale concorda nella possibilità in base a richieste volontarie di accettare anche part time pari a 144 ore/mensili.

### **CARTA DEI SERVIZI**

Le parti convengono sulla necessità di dotare l'Azienda di Carta dei Servizi per ogni attività (come previsto da Statuto) nelle quali verranno descritti le caratteristiche organizzative e qualitative delle prestazioni, a tal fine si impegnano a definirle entro 4 mesi dal presente accordo.

### **INTEGRAZIONI MIGLIORATIVE DEL CCNL UNEBA**

Sulla base di quanto emerso nel corso del recente incontro con le OO.SS., la Socio Sanitaria Pomezia S.r.l., dopo attento esame delle proposte pervenute, l'Azienda adotterà, a partire dalla data di sottoscrizione del presente atto, le seguenti le seguenti clausole integrative e migliorative del CCNL UNEBA:

#### **Diritto allo studio:**





In relazione alle disposizioni contenute nell'art. 35 del CCNL vengono previste ulteriori 60 ore retribuite/anno per il conseguimento di diplomi di secondo grado ed universitari, presso istituti riconosciuti, nel limite del 2% del personale in servizio, con obbligo di esibizione della documentazione di supporto.

**Permessi Parentali - malattia del figlio:**

L'art. 62 del CCNL viene integrato con la previsione della corresponsione dell'intera retribuzione per tre giornate retribuite/anno per malattie del figlio comprovate da documentazione rilasciata dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

Per i casi di malattie gravi che richiedono il ricorso a terapie invalidanti e/o salvavita e/o in caso di ricovero del figlio, è prevista la corresponsione dell'intera retribuzione fino a complessivi 30 giorni nel primo triennio di vita dello stesso, comprovate da documentazione rilasciata dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

**Malattia del lavoratore – periodo di comporta:**

L'art. 68 del CCNL viene integrato secondo le modalità di seguito specificate:

Nell'ambito degli ulteriori 180 giorni di conservazione del posto, i primi 90, ovvero dal 181° al 270°, l'Azienda corrisponderà il 30% della normale retribuzione nei casi di malattie gravi che richiedano il ricorso a terapie salvavita e/o invalidanti. Nessuna retribuzione è prevista per i restanti 90 giorni, come da CCNL, comprovate da documentazione rilasciata dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.

Il diritto alla conservazione del posto, non retribuita, sempre limitatamente ai casi di malattie gravi che richiedono il ricorso alle terapie sopra richiamate, è estesa, rispetto alla previsione del CCNL, di ulteriori 180 giorni non frazionabili.

**Permessi retribuiti:**

L'art. 64 del CCNL viene integrato con la previsione fino ad un massimo 12 ore annue di permessi retribuiti per il caso di effettuazione di visite diagnostiche mediche specialistiche presso la competente Azienda Sanitaria o da altro centro convenzionato con il SSN, da comprovarsi mediante presentazione della relativa documentazione in Azienda entro 24 ore dalla ripresa del servizio.

*Dec. Amm.*

*Stato di diritto  
e permesso di lavoro*

*Stato*

*Stato*

*Stato*

*Stato*

*Per i lavoratori impiegati con orario parziale i periodi di permesso sono ridotti in maniera proporzionale rispetto all'orario intero.*

*entro 48 ore direttamente. Il lavoratore dovrà comprovare entro 48 ore dall'effettuazione dalla competente Azienda sanitaria direttamente o con certificazione rilasciata dai medici di famiglia Laa che siano dell'Asl ovvero da specialisti che operano presso gli ambulatori del Servizio sanitario nazionale*

*dalla competente Azienda sanitaria direttamente o con certificazione rilasciata dai medici di famiglia che siano dell'Asl ovvero da specialisti che operano presso gli ambulatori del Servizio sanitario nazionale*

Tre giorni annui di permesso anche per il caso di dalla competente Azienda sanitaria direttamente o con certificazione rilasciata dai medici di famiglia che siano dell'Asl ovvero da specialisti che operano presso gli ambulatori del Servizio sanitario nazionale

Art. 64 Ccnl – il lavoratore ha diritto a tre giorni annui di permessi retribuiti per decesso e/o grave documentata infermità del coniuge ... Tre giorni annui di permesso anche per il caso di comprovata effettuazione di visite diagnostiche, mediche specialistiche.