

## Accordo Sindacale

### (Contratto Collettivo Aziendale – Fondazione ADO)

In data odierna 31 marzo 2021 presso la sede della Fondazione A.D.O. sita in Via Veneziani n° 54 a Ferrara, si sono incontrati per la sottoscrizione del Contratto Integrativo Aziendale i Signori:

- per la Fondazione ADO la Presidente dr.ssa **Gisella Avv. Rossi** e il Vice Presidente con delega al personale sig. **Claudio Ramazzina**, assistiti dai Sigg. **dr. Carlo Bertelli** e **dr. Enrico Balboni** Consulenti aziendali;
- per le Organizzazioni Sindacali Territoriali della Funzione Pubblica i sigg.: **Marco Righi** in rappresentanza del Sindacato CGIL e **Maria Rosaria Rea** in rappresentanza del Sindacato CISL, congiuntamente alle RSU aziendali nelle persone dei Sigg. **Roberta Altafini** e **Mary Morini** per l'Hospice di Ferrara e il Sig. **Luca Chiribola** per l'Hospice di Codigoro.

**Premessa:** Con questo accordo di 2° livello ADO intende armonizzare le varie intese sindacali pregresse convenute negli anni risalenti dal 1998 anno di costituzione della Associazione, ora Fondazione (*Ente del Terzo Settore ai sensi del D. lgs. n° 117 del 3/07/2017*) senza finalità lucrative e passare oltre la ridondanza interpretativa degli accordi stessi, tenuto conto che nel comparto ove opera la Fondazione l'avvicendamento tra gli organici è frequente e non sempre i molteplici testi sono stati esaustivamente intesi.

**Obiettivi dell'accordo:** la Fondazione svolge la propria attività assistenziale in Hospice a Ferrara, nell'Hospice di Codigoro, presso la CRA-Covid di Via Kramer in Città e presta servizio di assistenza domiciliare specialistica con prestazioni mediche, riabilitative e infermieristiche presso i domicili di pazienti residenti nel territorio provinciale.

ADO in questo periodo pandemico riscontra, a seguito della crescente ricerca di professionisti nella Sanità Pubblica di Infermieri, Operatori Socio Sanitari e Medici, una accentuazione del turn-over rispetto agli avvicendamenti che avvengono nel comparto socio-sanitario e assistenziale. Accade, ad avviso della Fondazione, che le Aziende Sanitarie Pubbliche U.S.L., indifferenti delle difficoltà che determinano verso terzi, attingano personale professionalizzato e non assumendolo direttamente da strutture private. Questa circostanza oltre a scomporre gli assetti organizzativi in molte realtà socio assistenziali del territorio, determina difficoltà nel reperimento di manodopera qualificata in quanto ora la domanda di addetti già professionalizzati supera l'offerta che il mercato del lavoro dispone al punto che si è costretti ad assumere professionisti neo-diplomati (OSS) e neo-laureati (infermieri e medici) privi di una base formativa adeguata con tirocini istruttivi corrispondenti. Per far fronte a queste impreviste circostanze, pur in una condizione economica di forte regresso che la pandemia sta determinando, la Fondazione che opera e agisce grazie a donazioni, alle offerte, a lasciti e al volontariato, dopo aver preso atto della situazione data e averne dibattuto prima in C.d.A. e in seguito con le parti sindacali, per cercare di limitare questa contingenza suggerisce di integrare le retribuzioni in essere, incoraggiando da un lato la **fedeltà** e dall'altro la **formazione** dei dipendenti con incentivi economici e professionali destinati a coloro che permarranno più a lungo alle dipendenze della Fondazione.

**Art.1)** Il “Premio Fedeltà” decorrerà dal 1° gennaio 2021. Esso è rivolto prevalentemente agli addetti con qualifica di Infermiere, Operatore Socio Sanitario indipendentemente dall’anzianità maturata o dal livello di inquadramento, ma troverà applicazione anche per i restanti dipendenti ADO: impiegati e operai, escluso il medico dipendente il cui rapporto è normato dal CCNL A.I.O.P.

Il premio sarà annuale finalizzato al raggiungimento di obiettivi funzionali di fidelizzazione del personale e comparato alla permanenza nell’anno solare alle dipendenze della Fondazione. Il calcolo avverrà dall’1/1 al 31/12 di ciascun anno di riferimento. Il sistema premiale avrà durata quadriennale: dal 01.01.2021 sino al 31.12.2024.

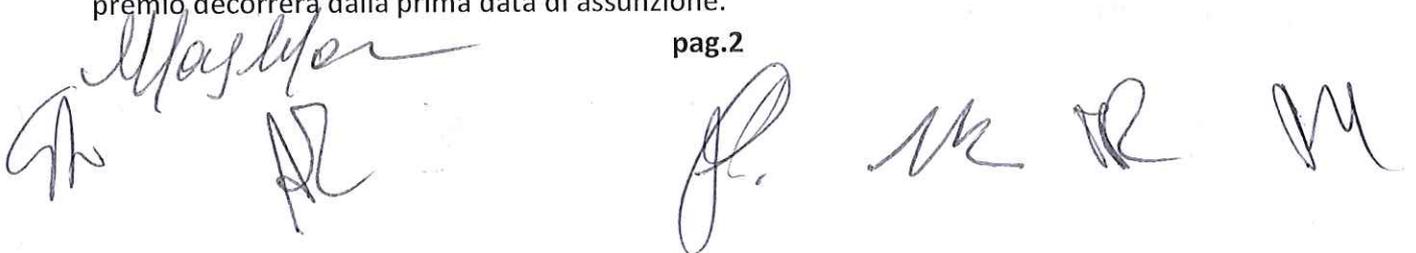
L’importo sarà aggiuntivo alle 14 mensilità previste dal CCNL UNEBA.

L’entità e la corresponsione del premio annuale saranno le seguenti:

|   |
|---|
| <p><b>dal 1° gennaio 2021 &gt; erogati con la b.p. di gennaio 2022</b><br/>Infermieri l’importo annuo sarà di € 800,00 – Operatore Socio Sanitario sarà di € 600,00</p> |
| <p><b>dal 1° gennaio 2022 &gt; erogati con la b.p. di gennaio 2023</b><br/>Infermieri l’importo annuo sarà di € 800,00 – Operatore Socio Sanitario sarà di € 600,00</p> |
| <p><b>dal 1° gennaio 2023 &gt; erogati con la b.p. di gennaio 2024</b><br/>Infermieri l’importo annuo sarà di € 800,00 – Operatore Socio Sanitario sarà di € 600,00</p> |
| <p><b>dal 1° gennaio 2024 &gt; erogati con la b.p. di gennaio 2025</b><br/>Infermieri l’importo annuo sarà di € 800,00 – Operatore Socio Sanitario sarà di € 600,00</p> |

1. le somme come sopra descritto saranno corrisposte in unica soluzione con la mensilità di gennaio, ovvero, il mese successivo all’anno di maturazione.
2. Il premio è riconosciuto al personale in forza al 31/12 dell’anno di maturazione.
3. Il premio sarà riproporzionato in ragione del minor orario contrattuale in caso di prestazione part time (art. 7, comma 2, D. Lgs. 81/2015).
4. Le assenze per aspettativa non retribuita non concorreranno al calcolo. Mentre i congedi parentali, Legge 104 (permessi giornalieri o congedi prolungati per assistenza familiari), per malattia, infortunio, congedo per maternità obbligatoria pre post partum e facoltativa, saranno considerate utili ai fini del calcolo.
5. In caso di assunzione in corso d’anno il dipendente maturerà il premio in dodicesimi, le frazioni di mese sotto i 15 giorni prestati non verranno considerate ai fini del calcolo, mentre le frazioni di mese superiori a 16 giorni verranno valutate come mese intero.
6. Il/la dipendente che per libera scelta cessasse il rapporto di lavoro nell’anno di riferimento non percepirà alcuna indennità.
7. Se il/la dipendente dovesse essere licenziato/a o per giusta causa o per altre ragioni comunque motivate non percepirà alcuna indennità.

Il premio sarà riconosciuto al personale assunto a tempo indeterminato, mentre alle maestranze assunte in Fondazione a tempo determinato verrà corrisposta la sola retribuzione ordinaria prevista dal CCNL UNEBA, comparata al livello di inquadramento professionale con le maggiorazioni contrattualmente previste. Per i contratti a T.D. trasformati a T.I. il calcolo del premio decorrerà dalla prima data di assunzione.



Essendo questo premio aziendale di 2° livello esso varrà anche per i dipendenti addetti alla segreteria e all'amministrazione con gli importi annuali stabiliti per gli infermieri. Agli operai sarà riconosciuta la somma comparata agli O.S.S. erogata con le stesse modalità.

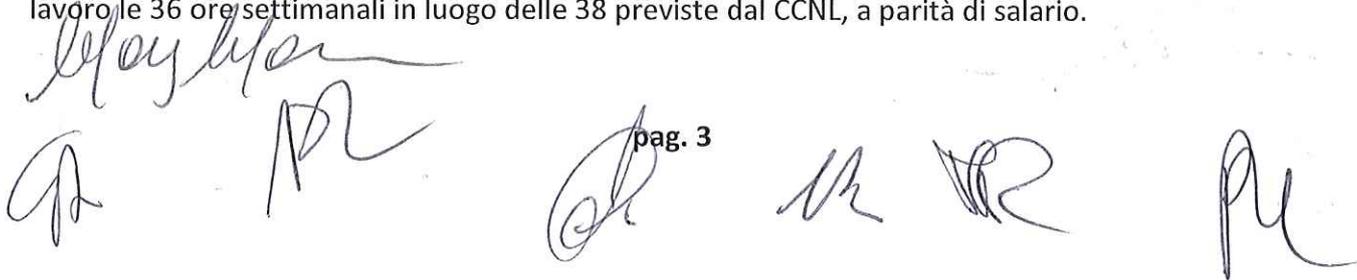
Allo scadere del quadriennio la previsione di cui all'art. 1 "**Premio Fedeltà**", cesserà ogni efficacia, con esclusione sul punto di ogni ultrattività.

**Art. 2) Adeguamento retributivo tra Infermieri e Operatori Socio Sanitari dall'1/1/2021:** negli anni di attività della Fondazione (*in origine Associazione*) tra gli operatori sanitari (*Infermieri e OSS*) sono stati applicati differenti trattamenti economici tra preposti svolgenti funzioni e mansioni analoghe.

Il CdA ADO ha considerato selettivo questo criterio e pertanto ha ritenuto opportuno equiparare i compensi retributivi tra i vari operatori sanitari. Si stabilisce quindi che dal 01/01/2021 a tutti i dipendenti infermieri e OSS, con contratti a tempo indeterminato, che non percepivano tale compenso, verrà loro riconosciuta l'indennità economica nella forma di "*superminimo individuale*" non assorbibile da eventuali aumenti contrattuali pari a **€ 287,94 al mese per dodici mensilità agli Infermieri e di € 100,66 al mese per 12 mensilità agli OSS**. Tali importi, come per gli altri addetti saranno corrisposti in busta paga, quindi soggetti alle ritenute fiscali e di Legge. Il "*superminimo*" si intende comprensivo dei riflessi sui ratei di 13ma e 14ma mensilità e concorrerà pienamente alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

**Art. 3) Formazione:** ADO per qualificare ulteriormente il livello di cura dei pazienti, sia negli Hospice che presso i domicili, ogni anno individuerà, alternativamente sulla base delle disposizioni del Direttore Sanitario in collaborazione delle/dei coordinatrici/coordinatori e previa disponibilità dei singoli, personale paramedico per far loro acquisire il master di specializzazione. I partecipanti ai corsi una volta acquisiti i titoli garantiranno la loro permanenza in Fondazione per almeno 12 mesi post qualifica. Le spese saranno a totale carico della Fondazione, fatto salvo la legislazione fiscale vigente circa la detraibilità dei costi per tutti gli addetti nei vari setting compresi gli O.S.S. e i medici. ADO dal proprio bilancio annuale destinerà alla crescita specialistica la somma di € 8.000,00 (*ottomila*). Il fine è quello di professionalizzare sempre più i dipendenti e i collaboratori nelle varie funzioni. La formazione varrà, a parità di condizioni, anche per il personale amministrativo nei termini e con le modalità che saranno stabilite dalle contingenze funzionali, previe intese tra gli interessati e il responsabile del personale.

**Art. 4) Orario di Lavoro settimanale:** Con il presente accordo si intende regolamentare *ex novo* l'orario di lavoro, modalità di esecuzione della prestazione e relativi trattamenti economici per tutto il personale, sanitario e non. Pertanto con effetto dalla data di entrata in vigore del presente, i precedenti accordi sottoscritti (*accordo del 19/12/2002, accordo del 19/12/2003, accordo del 29/12/2005 e accordo del 30/05/2011*) si intendono automaticamente superati e privi di ogni efficacia. Conformemente alle disposizioni di cui all'art. 50 del CCNL "**Servizi Assistenziali UNEBA**", e al citato fine di adottare soluzioni volte a conciliare le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei tempi di vita del personale dipendente, la Fondazione sceglie quale orario normale di lavoro le 36 ore settimanali in luogo delle 38 previste dal CCNL, a parità di salario.



Le 36 ore settimanali troveranno piena applicazione con un parziale assorbimento delle 51,25 ore di R.O.L. annue, viene comunque assicurata la maturazione di 17 ore annue con le modalità di cui all'art. 80 del CCNL.

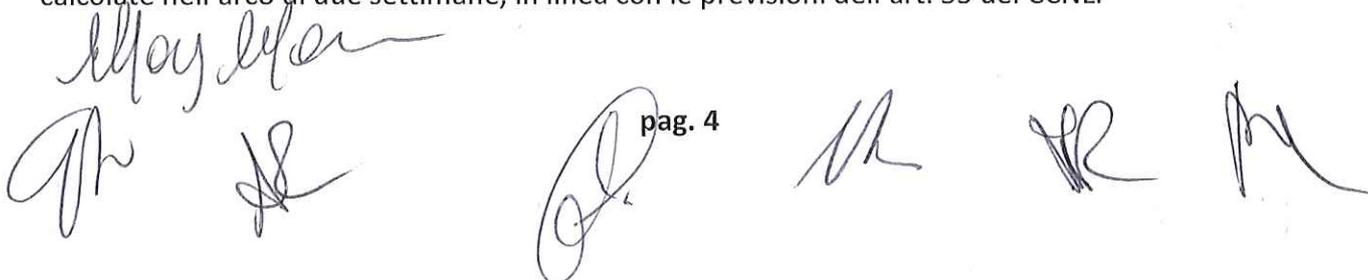
Per il personale amministrativo e operai, l'orario di lavoro si articolerà su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì per un massimo di 36 ore complessive a parità di salario con parziale assorbimento anche per essi delle 51,25 ore di R.O.L, con le modalità di cui al capoverso precedente. In caso di prestazione part time la maturazione avverrà in ragione dell'orario contrattuale. Al personale sanitario (*Infermieri e O.S.S.*) la cui prestazione è predisposta a turni, la distribuzione dell'orario avviene per periodi plurisettimanali, volta ad assicurare in media, sui 12 mesi annui, il rispetto delle 36 ore settimanali qui pattuite, in linea con le previsioni di cui all'art. 3 D. Lgs. 66/2003, in ragione di quanto sopra le settimane che prevedono prestazioni oltre le 36 ore non daranno diritto ad alcun trattamento economico aggiuntivo, parimenti nessuna trattenuta sulla retribuzione sarà effettuata in relazione alle settimane con prestazione inferiore alle 36 ore. Il superamento delle 36 ore settimanali non potrà in ogni caso avvenire per oltre 6 settimane consecutive. A tal riguardo rimangono ferme le disposizioni in tema di durata massima settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 4, D. Lgs 66/2003.

**Art. 5) Banca ore:** fatto salvo quanto riportato nel presente, restano immutate le disposizioni previste dall'art. 66 del CCNL.

**Art. 6) Schemi di turnazione:** per meglio comprendere le modalità adottate da ADO nei vari setting operativi: Hospice di Ferrara, Hospice di Codigoro, Assistenza Domiciliare, si allegano gli schemi di turnazione applicati nei vari ambiti. Gli allegati sono parte integrante del presente accordo (*allegati 1,2,3*)

**Art. 7) Trasferimenti:** qualora la Fondazione ravvisasse la necessità di avvalersi temporaneamente (per la durata massima di 4 settimane e comunque a rotazione se il periodo dovesse essere maggiore) per ragioni contingenti e impreviste, comunque motivate (art. 60 del CCNL, comma 1) di propri collaboratori impiegati a tempo indeterminato o determinato in contesti diversi da quelli di ordinaria occupazione, ovvero di assunzione (*esempio: trasferire un infermiere o una OSS dall'Hospice di Ferrara a Codigoro o viceversa*) il dipendente, previo preavviso di almeno 5 giorni potrà essere comandato a svolgere le sua funzione in altro contesto gestito da ADO, integrando le esigenze sopra prospettate a comprovate ragioni di tipo organizzativo. Trattasi in ogni caso di trasferimenti mai a titolo definitivo. Superata la contingenza il dipendente ritornerà al proprio posto di origine. Agli operatori interessati che qualora si determinassero contingenze per spostamenti, gli stessi non saranno mai superiori a 30 giorni, garantendo comunque una equa rotazione a parità di qualifica funzionale.

**Art. 8) Indennità notturna:** viene applicata interamente la normativa prevista dal CCNL senza alcuna variazione. In tema del lavoro notturno, con il presente accordo si sancisce che, la previsione di cui all'art. 13 D. Lgs. 66/2003 relativo al rispetto del limite della media ore notturne lavorate vengono calcolate nell'arco di due settimane, in linea con le previsioni dell'art. 53 del CCNL.



pag. 4

Con il presente accordo quindi si intendono assolti gli obblighi di comunicazione di cui all'art. 12 D. Lgs. 66/2003. Per quanto non diversamente regolamentato dal presente si rinvia alle norme del CCNL e alle disposizioni di Legge in materia indicate nel testo.

**Art. 9) Pausa intermedia per operatori turnisti.** Si conviene che gli operatori turnisti per la pausa intermedia prescritta in 10 minuti e dopo 6 ore di servizio (articolo 8, comma 2, D. Lgs. 66/2003), venga elevata a 15 minuti da fruirsì a partire dalla fine delle prime 4 ore di prestazione, avvicinandosi nella sosta con i colleghi garantendo la continuità del servizio assistenziale. Durante la pausa decorrerà la normale retribuzione. Altre soste non sono consentite, così come non sono permesse, anzi sono vietate le soste per fumare durante l'orario di lavoro con la divisa.

**Art. 10) Servizio Assistenza Domiciliare e corrispettiva indennità economica:** al fine di confermare e sviluppare il servizio di assistenza al paziente presso il proprio domicilio, in linea con l'assistenza nelle cure palliative, si conviene che:

- a) Il servizio può essere svolto avvalendosi di personale con qualifica di infermiere professionale, o Operatori Socio Sanitari, formati per questo tipo di cure, già in forza presso la Fondazione;
- b) tutti gli operatori con le qualifiche sopra menzionate assunti nei due Hospice saranno, a turnazione programmata, coinvolti in questo servizio e non potranno declinarne la disponibilità. L'obiettivo della Fondazione è quello di poter contare su personale professionalizzato plurifunzionale in tutti i setting.

Gli operatori comandati in questo ambito avranno una maggiorazione economica denominata "Indennità per prestazione Domiciliare" pari a 7,3% per gli infermieri e del 6,5% per gli O.S.S. della propria retribuzione oraria (accordo 30/05/2011), computata con le modalità previste dall'art. 53 del CCNL UNEBA e comunque come previsto dall'accordo aziendale del 29/12/2006, essa non è cumulabile con le maggiorazioni previste per il lavoro svolto in turni notturni e festivi.

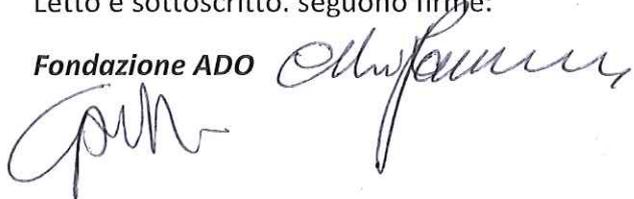
**Art.11) Minimo retributivo netto.** Questo articolo, qui riprodotto, è quanto sottoscritto a suo tempo tra le parti e viene integralmente ricopiato così come convenuto nell'accordo aziendale del 29/12/2005. Esso stabilisce che: "In merito alla richiesta del Consiglio di Amministrazione di eliminare nei contratti di assunzione l'indicazione **minimo retributivo netto**, i lavoratori interessati accettano tale modifica a partire dal 1° gennaio 2006".

**Art. 12) Durata dell'accordo.** Il presente accordo, salvo quanto previsto espressamente al punto 1) "disciplina Premio Fedeltà" avrà validità a decorrere dal 01/01/2021 e non sarà soggetto a scadenza.

**Art. 13) Natura dell'accordo.** Le parti si danno atto che il presente accordo costituisce a tutti gli effetti un **Contratto Collettivo Aziendale ai sensi dell'art. 51, D. Lgs. 81/2015.**

Letto e sottoscritto. seguono firme:

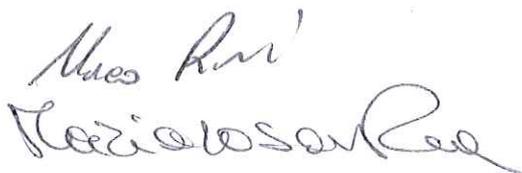
Fondazione ADO



Consulenti aziendali



OO. SS Territoriali



R.S.U Aziendali

