

ACCORDO INTEGRATIVO 2023 - 2027
FONDAZIONE LEGA DEL FILO D'ORO

FP CGIL



In data 13 luglio 2023, presso la il Centro Nazionale della Fondazione Lega del Filo d'Oro sito in via Linguetta 3 a Osimo (AN), si sono incontrati:

la Fondazione Lega del Filo d'Oro nelle persone del Presidente Rossano Bartoli, del Direttore Generale Roberto Costantini, del Responsabile delle Risorse Umane Simone Lombardi e del Direttore del CSSR di Molfetta Sergio Giannulo (di seguito definita "parte datoriale")

e

le Organizzazioni Sindacali di categoria nelle persone di Barbara Francavilla, Giorgio Paterna, Silvia Papini, Maria Giorgia Vulcano, Giulia Casamassima, Katia Schender, Vania Cappella e Andrea Pierantoni per la FP CGIL, Roberto Chierchia, Antonio Cuozzo, Rosario Lo Piccolo, Raffaele Miscio, Marianna Trentacoste e Francesca Grifi per la CISL FP, Ciro Chietti, Antonio Cascarano, Alberto Beltrani per la UIL FPL (di seguito definite congiuntamente "parte sindacale" e unitamente alla parte datoriale "le parti").

Le parti, considerato l'accordo raggiunto in data 12 gennaio 2023 per la ri-applicazione del CCNL Sanità Privata e per la stesura di un accordo di II livello al fine di uniformare le condizioni di lavoro nonché gli eventuali accordi sindacali territoriali, dopo ampia e approfondita discussione convengono di stipulare il seguente **accordo integrativo della Fondazione Lega del Filo d'Oro**.


MFR


CISL FP

FP

MFR

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione.

Il presente Accordo Integrativo si applica a tutte le Lavoratrici e i Lavoratori della Fondazione Lega del Filo d'Oro, in sostituzione degli accordi territoriali precedentemente esistenti, fatte salve le intese riguardanti la concessione del part-time (delle strutture di Osimo, Lesmo e Molfetta) e i contingenti minimi in caso di sciopero e/o assemblea, nonché il mantenimento delle cd. "giornate libere aggiuntive" già maturate per effetto dei precedenti accordi.

Art. 2 – Decorrenza e durata.

Il presente Accordo Integrativo sarà valido a partire dal 1° gennaio 2024, fino al 31 dicembre 2027, salvo disdetta di una delle parti che sarà possibile in ogni momento con un preavviso di 3 mesi.

Fermo restando quanto previsto in termini di disdetta, il presente accordo manterrà la Sua efficacia anche nel caso in cui, alla scadenza del 31 dicembre 2027 le Parti non giungano a formularne un nuovo.









CISL FP

FFCGIL
JB
SF

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Diritto di informazione e confronto tra le parti.

Ad integrazione di quanto disciplinato dal CCNL “Aiop Aris Sanità Privata 2016 - 2018”, le parti riconoscono il livello territoriale quale ambito decentrato di confronto per le diverse strutture dislocate sul territorio nazionale.

Al livello territoriale sono demandate le materie proprie del confronto aziendale ex art. 8, punto 3), del CCNL sopra indicato, cui si aggiunge la definizione del calendario annuale di ferie collettive ed eventuali successivi correttivi.

Art. 4 – Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Le parti convengono di costituire, presso la sede di Osimo e a valere per tutte le strutture della Fondazione Lega del Filo d’Oro, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Spettano al CUG compiti di vigilanza, di verifica, di segnalazione, di studio, di proposta, di promozione in materia di lotta alle discriminazioni e mobbing, di valorizzazione delle pari opportunità, di tutela della disabilità e di individuazione di buone pratiche finalizzate alla conciliazione dei tempi vita lavoro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano tra le sue prerogative: operare per rimuovere le cause di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Il CUG, i cui componenti sono pertanto individuati con i criteri di cui al CCNL tra i dipendenti in forza presso la sede di Osimo, è composto in modo paritetico da 1 membro nominato da ciascuna delle OO.SS. e da 3 membri nominati dalla parte datoriale, ai quali sono re-indirizzate in modo automatico le segnalazioni trasmesse da lavoratori e/o rappresentanti sindacali alla casella di posta elettronica appositamente predisposta e debitamente pubblicizzata.

Per ogni componente effettivo dovrà essere previsto un supplente nel rispetto della composizione di rappresentanza e di genere.

I rappresentanti della Struttura, sono indicati dal Direttore Generale, tra soggetti dotati di adeguata professionalità e competenza nelle materie di pertinenza del CUG.

Le parti, designano il Presidente tra le persone di comprovata esperienza nelle materie demandate alla competenza del CUG.

Al Presidente spetta la convocazione delle sedute, la definizione dell’ordine del giorno, sulla base delle indicazioni dei componenti, il coordinamento dei lavori, la rappresentanza del Comitato.

Il CUG si riunisce ogni volta che il Presidente, o almeno un terzo dei componenti, lo ritengano opportuno, e comunque almeno una volta l’anno. Le convocazioni possono essere effettuate tramite posta elettronica.

Il CUG può invitare a partecipare alle riunioni anche persone esterne ed avvalersi, a seconda degli argomenti trattati, di esperti scelti tra il personale tecnico-amministrativo ecc, i quali parteciperanno alle sedute a titolo consultivo e senza diritto di voto.

Le riunioni del CUG sono ritenute valide quando è presente la maggioranza assoluta dei componenti. I componenti effettivi impossibilitati a partecipare alle riunioni sono tenuti a darne tempestiva comunicazione scritta al Presidente. L’assenza ingiustificata a quattro sedute consecutive per i componenti effettivi e il rifiuto ingiustificato della sostituzione per i componenti supplenti comporta l’automatica decadenza dall’incarico, della quale il Comitato provvede a darne comunicazione alla Struttura ed alle organizzazioni sindacali per la designazione dei nuovi componenti.

Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale sintetico sottoscritto dal Presidente e dai

5/1/2022
A. S. G.

ASG
S. G.

S. G.

A. S. G.

A. S. G.

S. G.

112
S. G.
S. G.
S. G.
S. G.
S. G.
S. G.

presenti.

CCNL FB

Art. 5 – Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente.

[Handwritten signature]

Le parti convengono sulla costituzione dell'Organismo paritetico ex art. 10 del CCNL Sanità Privata in ogni Centro di Riabilitazione della Fondazione della Lega del Filo d'Oro.

Per le Sedi Territoriali con meno di 15 dipendenti si farà riferimento all'Organismo Paritetico attivato presso il Centro di Osimo.

Tali organismi si costituiranno entro 45 giorni dall'applicazione del CCNL e per tale data le parti si doteranno di un regolamento che ne disciplini il funzionamento.

Per tutto quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa contrattuale di riferimento.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 – Ingresso Mattutino (cd Amministrativi e personale con orario flessibile).

Per le Lavoratrici e i Lavoratori con orario flessibile l'ingresso mattutino è consentito a partire dalle ore 8.00 am. Eventuali ingressi in anticipo rispetto all'orario indicato sono consentiti, ma la prestazione lavorativa sarà considerata tale solo a partire dalle ore 8.00 am. Deroghe a tale indicazione sono possibili, per motivate esigenze di servizio, e dovranno essere comunicate all'Ufficio Risorse Umane per essere validate.

CCNL FB
[Handwritten signature]

Fermo restando quanto previsto nel paragrafo precedente, il lavoratore o la lavoratrice dovrà comunque ottemperare all'obbligo di rispettare il monte ore mensile.

Stc
Net
[Handwritten signature]

Art. 7 – Lavoro Notturno.

Come previsto da precedenti accordi maturati sulla base delle richieste pervenute da parte del personale impiegato su turnazione a ciclo continuo, si concorda che il turno di lavoro notturno avrà la durata di dieci ore (normalmente dalle ore 21:00 alle ore 07:00 del giorno successivo).

[Handwritten signature]

Art. 8 – Tempi di vestizione.

Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura abiti di lavoro, divise, ovvero particolari dispositivi di protezione individuale, di cui al d.lgs. 81/08, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e dalla postazione allo spogliatoio e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi.

Le parti concordano nell'individuare in 7 minuti all'inizio e 7 minuti prima della fine del turno il tempo dedicato a questa attività.

Il tempo di vestizione non posticipa in entrata o anticipa in uscita la timbratura che va effettuata nei tempi previsti dalla turnazione.

[Handwritten signature]

Art. 9 – Pausa intermedia.

[Handwritten signature]

1. (c.d. amministrativi e personale con orario flessibile)

Le Lavoratrici e i Lavoratori non turnisti con orario flessibile, che svolgono prestazioni lavorative superiori a 6 ore giornaliere, dovranno effettuare una pausa pranzo di almeno 30 minuti e dovrà essere regolarmente timbrata.

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ACQUA FB

Qualora la pausa pranzo non venga evidenziata da timbratura, i 30 minuti saranno comunque decurtati dall'orario lavorativo. Nel caso in cui la pausa pranzo non venga goduta per esigenze inderogabili di servizio, il computo del periodo all'interno dell'orario di lavoro dovrà essere autorizzato dal proprio responsabile di funzione.

[Handwritten signature]

2. (lavoratrici e lavoratori turnisti)

Il personale dipendente, che svolge la sua attività lavorativa su turni di durata superiore alle sei ore, è autorizzato ad effettuare una pausa intermedia della durata di dieci minuti all'interno del proprio turno; tale pausa è normalmente retribuita e non deve essere recuperata alla fine del turno.

La pausa deve comunque essere concordata con il Responsabile in turno, garantendo comunque il servizio.

Art. 10 – Banca Ore e lavoro straordinario.

Il personale dipendente aderisce alla banca ore come contrattualmente previsto dall'Art 21 del CCNL. La Banca ore viene gestita secondo le previsioni contrattuali, ad eccezione della sostituzione del 5° capoverso che viene così modificato: "Le strutture corrisponderanno, entro il 30 giugno di ciascun anno, gli importi dovuti a titolo di residui orari a credito (con la paga oraria vigente a tale data) riferiti all'anno precedente eventualmente non fruiti, ad eccezione di una quota pari al 30% di quanto accantonato, che potrà essere liquidata su richiesta della lavoratrice o del lavoratore.

Residui inferiori o pari alle 30 ore verranno liquidati solo su richiesta.

Per lavoro straordinario si intendono le frazioni di ora superiori o pari ai 15 minuti continuativi e loro multipli. Frazioni inferiori ai 15 minuti daranno luogo a compensazioni, al solo fine del pareggio tra flessibilità negativa e positiva. L'eventuale ulteriore flessibilità positiva, derivante da tali compensazioni non verrà accantonata.

Art. 11 – Banca ore di solidarietà.

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 33 in termini di Cessione solidale delle Ferie, ad affiancare tale strumento si ritiene opportuno mantenere la Banca ore come prevista dal presente articolo.:

Nei confronti del personale assunto che si trovi in difficoltà per gravi problemi personali e/o familiari, le parti concordano di confermare l'istituto della "banca ore di solidarietà" come disciplinato nei punti a seguire:

- la Banca Ore viene alimentata attraverso il versamento volontario di ore di lavoro ordinario o straordinario, eccedenti le 36 o 38 ore settimanali;
- la Banca Ore viene gestita da una Commissione, presieduta dal Direttore Generale e composta dal Responsabile Risorse Umane e da tre rappresentanti del personale, eletti dai dipendenti su iniziativa promossa dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, con un mandato di quattro anni. Tale Commissione valuta di volta in volta i casi in cui si renda necessario utilizzare la Banca Ore;
- Per i casi eccezionali non gestibili con gli istituti contrattuali in vigore; potranno essere erogati permessi fino ad esaurimento del credito orario presente. L'Ente contribuirà con un credito orario pari a cento ore, al quale si sommeranno, nel corso dell'anno, i contributi orari volontari dei dipendenti;
- Il contributo orario di ogni dipendente sarà valorizzato rispetto alla retribuzione di chi ha provveduto al versamento ed il montante sarà diviso per il coefficiente retributivo orario del beneficiario;



[Handwritten signatures and initials: ASD, SP, Mit]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials: M2, PA, SP, pha, M, J, M]

CCNL 


- ogni dipendente potrà fruire della banca ore per un massimo di 6 mesi consecutivi;
- le ore donate e non utilizzate verranno proporzionalmente restituite al termine del periodo.

Art. 12 – Gestione delle ferie.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 32 “ferie” del CCNL “Sanità Privata”, qualora la giornata o il periodo di ferie fruito dal personale generi un debito orario, le parti concordano che a compensazione la Lavoratrice o il Lavoratore potrà scegliere una tra le seguenti modalità:

- a) compensazione mediante l'utilizzo delle ferie per le ore rimanenti;
- b) compensazione attraverso l'utilizzo di ore della propria banca ore;
- c) richiesta di recupero del debito orario attraverso l'assegnazione di ulteriori turni.

Art. 13 - Richiesta Ferie e Recupero Banca ore fuori dalla programmazione aziendale.

Per la definizione del calendario Feriale si rimanda alla contrattazione territoriale, fermo restando la validità degli accordi e delle consuetudini in essere.

Per le ferie richieste al di fuori della pianificazione definita al capoverso precedente, la Fondazione si impegna a dare riscontro nelle 48 ore successive alla richiesta, qualora questa sia giunta con un preavviso di 7 giorni.

Art. 14 – Programmazione delle assenze per Astensione Facoltativa e Permessi ai sensi della legge 104.

Ai fini del godimento, dell'astensione facoltativa le parti concordano che, per consentire una migliore programmazione dell'attività della Fondazione, la lavoratrice o il lavoratore presenterà alla Segreteria del Centro o al proprio responsabile la richiesta di astensione facoltativa, con un anticipo di 5 giorni rispetto alla data di fruizione, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza.

Per quanto riguarda i permessi ai sensi della legge 104 si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL all'art. 34 comma 4: *“Il dipendente che fruisce dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 e s.m.i., predisponde, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, in tempo utile per la programmazione dei turni. In caso di necessità ed urgenza la programmazione di cui sopra, può essere modificata dal lavoratore previa comunicazione insindacabile al datore di lavoro.”*

Art. 15 – Disposizioni in merito all'art. 37 Accordo per la formazione del personale dipendente.

a) Costituzione del Fondo

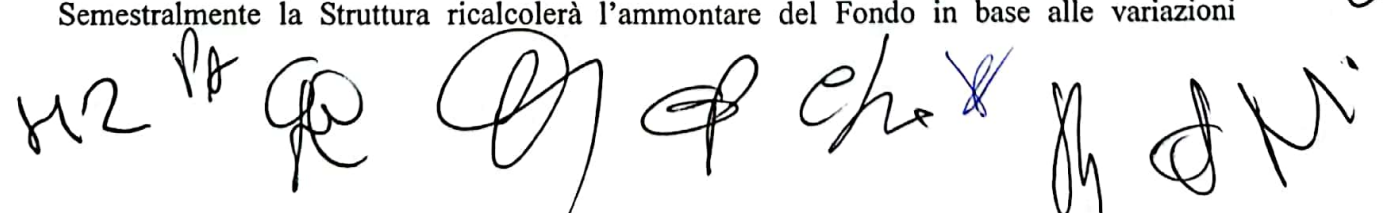
Il Fondo sarà costituito ad inizio di ogni anno dall'accantonamento di 12 ore per ogni dipendente in forza con un contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio.

I dipendenti ad orario part time contribuiranno con un numero di ore, riproporzionato in base alla percentuale del part time.

I dipendenti con contratto a tempo determinato di durata inferiore ai sei mesi non contribuiranno al Fondo; eventuali proroghe e/o rinnovi che faranno superare il limite di sei mesi comporteranno l'incremento del Fondo ed il relativo diritto ad usufruirne.

I dipendenti assenti per eventi a carico Inps e Inail (malattia infortunio, maternità, congedi parentali) contribuiscono alla costituzione del Fondo, diversamente da quanti in aspettativa non retribuita e/o sospesi dal servizio.

Semestralmente la Struttura ricalcolerà l'ammontare del Fondo in base alle variazioni





TRATTAMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

PCGIL JB
SP

Art. 16 – Indennità speciali

- a) Al personale fisioterapista che effettua trattamenti in acqua, viene riconosciuta una speciale indennità di funzione pari a € 50,00 mensili.
- b) Al personale O.E.R. con la nomina di insegnante (per la scuola paritaria) viene riconosciuta una speciale indennità di docenza pari a € 70 mensili.

Art. 17 – Indennità di trasferta.

Per trasferta si intende lo svolgimento di prestazioni lavorative in una sede diversa da quella abituale che comporta uno spostamento fisico del dipendente della durata di almeno 4 ore e ad almeno 20 km dal confine del comune in cui presta la sua attività lavorativa.

Pertanto, ai dipendenti inviati in trasferta, oltre alla retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, spetta per ogni ora di missione e fino al rientro una maggiorazione pari a 1/48 della retribuzione giornaliera.

Le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero saranno trattate come lavoro straordinario, mentre le ore di viaggio che eccedano il normale orario di lavoro giornaliero saranno retribuite come ordinarie.

Daranno luogo al pagamento dell'indennità di trasferta ed al riconoscimento delle ore extra gli spostamenti per le attività di formazione obbligatoria.

Art. 18 – Attività di soggiorno.

a) *Soggiorni estivi del Settore Attività Istituzionali e volontariato*

Ai dipendenti cui venga conferito un incarico di co-responsabilità per la gestione di un soggiorno estivo viene riconosciuto un importo addizionale lordo settimanale di 700 Euro. Qualora il soggiorno si interrompa per cause indipendenti dalla volontà delle parti, verrà riconosciuta una quota del compenso proporzionale ai giorni effettivamente svolti.

L'indennità di trasferta verrà invece riconosciuta, come regolamentata all' art. 17, per le sole ore di viaggio.

b) *Per i soggiorni di breve durata vengono riconosciute, comprensive dell'orario di servizio, come contro valore economico:*

- 14 ore giornaliere se l'assistenza è coperta per l'intera giornata;
- 18 ore giornaliere se l'assistenza all'utente comprende anche la notte;
- 14 ore nel caso in cui l'assistenza all'utente sia prestata nelle sole ore notturne.

Tutte le ore maturate, eccedenti l'orario ordinario, vanno ad incrementare la Banca ore e, su richiesta del dipendente, possono essere recuperate o retribuite in busta paga.

Art. 19 – Riconoscimento anzianità di servizio.

Le parti concordano che, al fine di premiare l'anzianità di servizio e incentivare la continuità lavorativa ed il mantenimento delle fondamentali competenze tecniche, al personale che opera a contatto con l'utenza inquadrato nelle categorie D e B viene riconosciuto l'inquadramento nei livelli D4 e B4 al raggiungimento rispettivamente di 30 e 20 anni di servizio, fatti salvi gli automatismi contrattuali del CCNL.

7 12 BA FE Q P EL H ANI

ASCP
SP
MUT

A
P
Olu
P

E

