

IRCCS ISMETT SRL

ACCORDO AZIENDALE Worklife Balance

sottoscritto in data 28 Agosto 2018
Valido per il triennio 2018/2020



Accordo aziendale per i dipendenti di IRCCS ISMETT

Il giorno 28 Agosto 2018 alle ore 14.00 presso la sede clinica dell'Istituto si sono incontrati:

- per IRCCS ISMETT:
- per CISL FP:
- per UGL FPS:
- per UIL FPL:
- per CGIL FP:
- per CONFINTESA Sanità:

Visti

- L'art. 25 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Il Decreto Interministeriale 12 settembre 2017 emanato in attuazione dell'art. 25 del D. Lgs. 80/2015;
- Il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183"
- La circolare Inps n. 163 del 03/11/2017 avente ad oggetto "Art. 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80. Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017. Sgravio contributivo per contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti."
- La circolare Inps. n. 91 del 03/08/2018 avente ad oggetto "Decreto interministeriale 12 settembre 2017. Sgravio contributivo per contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata. Modalità operative per l'attribuzione e fruizione del beneficio a valere sulle risorse per l'anno 2018. Istruzioni contabili"
- I CCNL applicati in azienda:
- CCNL Case di Cura Private (Personale non medico) sottoscritto da Fondazione Don Carlo Gnocchi-Onlus, Associazione Italiana Ospedalità Privata - Aiop, Aris, Fp-Cgil, Cisl-Fp e Uil-Fpl;
- CCNL Case di Cura Private (Personale medico) sottoscritto da Associazione Italiana Ospedalità Privata - Aiop e Confederazione Italiana Medici Ospitalità Privata - CIMOP
- L'accordo aziendale sottoscritto il 18 luglio 2011 e denominato "Regolamento Scarto Ore"

Premesso che

- L'azienda svolge l'attività di Ospedali e case di cura specialistici.
- L'azienda occupa un numero complessivo di lavoratori, rilevato alla data del 31/12/2017, pari a 711 unità, di cui il 55% di genere femminile;



Accordo aziendale per i dipendenti di IRCCS ISMETT

- La promozione di politiche aziendali che agevolino l'equilibrio fra una migliore gestione delle esigenze del personale e delle esigenze organizzative aziendali è espressione di impegno a creare valore a lungo termine per l'azienda, anche in termini di vantaggio competitivo e accrescimento di produttività aziendale;
- L'azienda, partendo da un'analisi sulle caratteristiche della popolazione aziendale e delle esigenze personali e familiari dei dipendenti, ha già introdotto un sistema di welfare che, puntando su azioni finalizzate a migliorare il clima aziendale ed il benessere dei lavoratori, inneschino un circolo virtuoso tra benessere e produttività aziendale;
- Circa il 67% della popolazione aziendale è di età compresa tra i 36 ed i 50 anno e quindi ricade nella cosiddetta generazione “sandwich” ovvero coloro che, oltre al proprio lavoro, devono prendersi cura dei genitori anziani e, allo stesso tempo, dei figli minorenni.
- L'azienda, implementando tale percorso e impegnandosi per il benessere della persona sul luogo di lavoro e nel contesto di vita, intende adottare soluzioni organizzative che portino alla creazione di un contesto lavorativo che agevoli la migliore conciliazione tra impegni professionali e attività di cura familiare;
- Il presente accordo recepisce e migliora i contenuti dell'accordo aziendale datato 18 luglio 2011, nonché tutti gli altri accordi aziendali che abbiano ad oggetto le medesime materie.
- In virtù di quanto sopra specificato, tutti i suddetti contratti aziendali sottoscritti in precedenza cessano di produrre i propri effetti a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti firmatarie del presente accordo concordano quanto segue:

Misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti

L'azienda intende adottare le misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro che seguono attenendosi alla disciplina dettata dal Decreto Interministeriale 12 settembre 2017, emanato in attuazione dell'art. 25 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183”.

L'azienda ha richiesto alle rappresentanze sindacali sottoscrittici dei CCNL applicati in azienda un incontro per stabilire un piano di attuazione di misure e soluzioni organizzative che siano confacenti alle esigenze produttive dell'azienda e a quelle dei singoli dipendenti e delle proprie famiglie.

L'azienda e le OO.SS. hanno convenuto sull'introduzione delle misure che seguono, migliorative rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento e dai CCNL applicati in azienda.

Tali misure di Worklife Balance saranno valide per la totalità del personale medico e non medico in forza presso l'azienda e che abbia superato il periodo di prova.

1- Riqualficazione professionale della lavoratrice madre



Al fine di sostenere la riqualificazione professionale della lavoratrice madre in rientro dal congedo obbligatorio di maternità, viene previsto un monte ore obbligatorio di formazione a carico dell'azienda pari a 20 ore.

Il percorso di reinserimento formativo in oggetto dovrà essere espletato entro 60 giorni dal rientro in azienda e verterà su materie inerenti la qualifica professionale della lavoratrice, nonché sull'introduzione di nuove tecnologie e/o modalità di lavoro eventualmente adottate dall'azienda durante il periodo di assenza.

Le modalità di svolgimento del percorso formativo saranno definite congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratrice all'interno di un apposito accordo scritto, anche in merito alla possibilità di fruire del monte ore di formazione in modalità E-Learning.

2 – Part-time

L'azienda intende regolamentare le richieste di lavoro a tempo parziale presentate dai propri dipendenti, al fine di favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze familiari degli stessi, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali e degli obiettivi di efficienza complessiva.

L'azienda, fermo restando quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs 81/2015, riserva una quota del 5% rispetto alla totalità dei lavoratori a tempo pieno alle trasformazioni del rapporto da tempo pieno a tempo parziale richieste dalle seguenti categorie di lavoratori:

1. Lavoratori con figli di età inferiore ai 3 anni;
2. Genitori separati o privi di coniuge convivente e con figli di età inferiore ai 10 anni;
3. Donne in gravidanza, a partire dai due mesi che precedono l'astensione obbligatoria di maternità e fino al congedo stesso.

Per il personale non medico, per il quale si applica il CCNL Case di Cura Private (Personale non medico), la suddetta quota del 5% è da ritenersi aggiuntiva rispetto al limite massimo del 25% già previsto dall'art. 21 del suddetto CCNL.

La durata del rapporto part-time concessa secondo le regole suesposte, è fissata in 12 mesi, rinnovabili per ulteriori 12 mesi o a tempo indeterminato.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere inoltrata dai dipendenti all'Ufficio Affari Generali e del Personale, con almeno 45 giorni di anticipo rispetto alla data presunta d'inizio del periodo di lavoro part-time e dovrà essere motivata. Essa dovrà inoltre contenere indicazione del periodo di trasformazione del contratto di lavoro. Sarà cura dell'Ufficio fornire riscontro entro 15 giorni dalla richiesta.



Accordo aziendale per i dipendenti di IRCCS ISMETT

La prestazione ridotta non potrà comunque superare il 50% del normale orario di lavoro previsto per il tempo pieno.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time può essere presentata sino ad un massimo di 3 volte durante la totalità del rapporto di lavoro.

L'Ufficio Affari Generali e del Personale fornirà annualmente alla Direzione dell'Istituto ed alle OO.SS. un report sulle trasformazioni dei rapporti di lavoro da full time a part time.

3 – Flessibilità in entrata e in uscita

Al fine di contemperare le esigenze aziendali con le esigenze di conciliazione di vita lavoro dei dipendenti, si introduce la seguente modulazione flessibile degli orari di lavoro.

Fermo restando l'orario normale di lavoro stabilito da contratto per ogni singolo dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Azienda potrà accordare al dipendente, su sua richiesta, di posticipare o anticipare l'orario normale di entrata nell'ambito di 60 minuti, con correlativo spostamento dell'orario di uscita nella medesima giornata lavorativa.

Nell'ambito di tale variabilità dell'orario di entrata o di uscita si fissa la fascia obbligatorie di compresenza giornaliera tra le 09:00 e le 12:00.

Tale modalità di flessibilità dell'orario di lavoro si configura come fattispecie ulteriore rispetto alla disciplina dei permessi retribuiti, del lavoro straordinario e della Banca delle Ore.

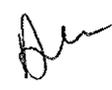
Le variazioni così emerse, in eccesso o in difetto, anche se recuperate nell'arco della stessa giornata, non potranno mai superare il limite massimo di 7 ore mensili.

Il dipendente che intenda fruire della presente modalità di gestione flessibile degli orari di lavoro in entrata e in uscita dovrà informare il proprio superiore gerarchico che si impegnerà a sovrintendere sulla corretta gestione del presente istituto, monitorando mensilmente il numero di ore di flessibilità scaturenti dalla presente misura.

4 – Banca delle Ore

Premesso che l'orario di lavoro, così come stabilito dai CCNL applicati in azienda, dai regolamenti e/o accordi aziendali, è il punto di riferimento per l'esatto computo del debito orario mensile e che le prestazioni di lavoro supplementare/straordinario sono tutte quelle ore rese oltre tale orario di lavoro, effettuate previa autorizzazione dei diretti responsabili.

Premesso che il presente accordo in materia recepisce, integra e migliora quanto già previsto dall'accordo sottoscritto in data 18 luglio 2011 e denominato "Regolamento Scarto Ore" che, dalla data di stipula del presente accordo, perderà efficacia.



Tutto ciò premesso, viene istituita la Banca delle Ore, un contatore personale di ore nel quale confluiranno debiti e crediti orari, al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate ai lavoratori.

Tramite la regolamentazione della Banca delle Ore verrà garantita la retribuzione base contrattuale a tutti i lavoratori sia nelle ipotesi in cui essi, a causa della pianificazione dei turni e di contingenti determinazioni aziendali, svolgano attività per un numero di ore inferiore a quello contrattuale, generando un debito orario, sia nelle ipotesi in cui, per la copertura delle esigenze di servizio si rendano necessari dei turni integrativi ed i dipendenti svolgano ore di lavoro supplementare o straordinario, generando un credito orario.

In applicazione dell'art. 18 "orario di lavoro" del CCNL Case di Cura Private (Personale non medico), anche se il turno ruota su 13 settimane, si conviene che la verifica del credito e debito orario nascente dall'applicazione dei turni aziendali avverrà con cadenza annuale (anno solare 01/01 – 31/12) e l'azienda si impegna a fornire al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella Banca, con i relativi movimenti.

Debito orario

Nel caso in cui, a causa della pianificazione dei turni e di contingenti determinazioni aziendali, i dipendenti svolgano attività per un numero di ore inferiore a quello contrattuale, il dipendente dovrà recuperare le ore non prestate.

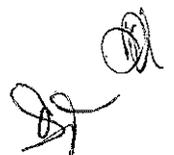
In particolare, dalla verifica annuale del credito e debito orario non potrà evincersi un debito superiore a 17 ore. Nel caso sia raggiunto tale limite, il dipendente è obbligato (ed il superiore gerarchico si impegna a tal fine) a recuperare le ore dovute sino al totale annullamento del debito orario (zero ore), individuando altresì il periodo entro il quale il lavoratore dovrà recuperare le ore.

Rimane escluso da tale computo ogni maggiore o minore prestazione derivante da assenza non retribuita o da lavoro straordinario.

Credito orario

Qualora, al contrario, per la copertura delle esigenze del servizio ovvero per il raggiungimento del debito orario mensile si rendano necessari dei turni integrativi, il coordinatore di servizio, previa verifica con il Dipartimento Affari Generali e del Personale, potrà assegnare dei turni seguendo in maniera graduata i criteri di preferenza di seguito indicati:

- 1 – mutuo consenso delle parti (lavoratore e responsabile del servizio);
- 2 – maggiore debito orario;
- 3 – maggiore numero di giorni di assenza (a qualsiasi titolo) nel quadrimestre;
- 4 – minore anzianità di servizio



Accordo aziendale per i dipendenti di IRCCS ISMETT

Le ore di supplementare/straordinario così prestate verranno accantonate nella Banca delle Ore del dipendente, permettendo così, previa autorizzazione dell'azienda, e comunque verificate le esigenze tecniche, organizzative e di servizio, di fruire di altrettanti riposi compensativi.

Potranno essere accantonate solamente le ore di lavoro supplementare/straordinario regolarmente autorizzate (ivi compresi gli eventuali periodi extra per cambio turno) secondo le disposizioni attualmente in vigore e previa esplicita indicazione da parte del dipendente che dovrà far pervenire apposita comunicazione al Dipartimento Affari Generali e del Personale.

La richiesta di fruizione di riposi compensativi, dovrà pervenire tramite il servizio intranet hreport con la causale "recupero del".

L'eventuale revoca dell'utilizzo della Banca delle Ore dovrà pervenire entro l'inizio di ogni quadrimestre e, comunque, avrà efficacia dall'inizio del quadrimestre successivo quello della comunicazione.

Per il personale che ha manifestato la volontà di aderire alla Banca Ore, in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in Banca delle Ore, i residui di ore di supplementare/straordinario accumulate (non sono incluse le ore di flessibilità positive) verranno comunque saldate alla fine di ogni quadrimestre solare con inserimento nel cedolino paga del mese successivo il quadrimestre di riferimento.

Nel caso di effettuazione di attività lavorativa in regime di supplementare/straordinario non potrà essere richiesto il trattamento differenziato delle ore accantonate (per esempio: se nel mese vengono effettuate 4 ore di supplementare/straordinario, non potrà essere richiesto di effettuare il pagamento di un'ora e l'accantonamento delle rimanenti 3 ore).

Per il personale amministrativo è fatta salva la possibilità di effettuare compensazioni di orari giornalieri, ferma restando la necessità di autorizzazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario. Tale utilizzo, comunque, non può essere superiore al 20% del debito orario totale mensile.

Disposizioni finali

L'azienda si impegna a monitorare l'efficacia delle iniziative fissate in tale accordo mediante la somministrazione annuale di una analisi dei fabbisogni di conciliazione di vita-lavoro presenti in azienda;

L'azienda si impegna altresì a procedere alla nomina di responsabili con compiti di monitoraggio sulla corretta gestione delle misure introdotte attraverso tale accordo, prevedendo revisioni periodiche del sistema flessibile di orario di adottato, nonché delle misure a sostegno della genitorialità, per verificarne l'impatto sulla produttività ed efficienza aziendale nonché sull'equilibrio organizzativo raggiunto.

CM

AM

Accordo aziendale per i dipendenti di IRCCS ISMETT

La sottoscrizione del Presente accordo recepisce e di conseguenza annulla tutti gli accordi precedentemente stipulati dall'azienda sui medesimi argomenti.

Il presente accordo ha una validità di 36 mesi. Al termine dei 36 mesi il presente accordo perderà efficacia e i suoi contenuti non potranno più produrre effetti.

Le Parti si impegnano a rivedersi annualmente per verificare il puntuale rispetto di quanto contenuto nel presente accordo.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione, il datore di lavoro procederà al deposito telematico del presente accordo.

Per fruire dello sgravio contributivo riconosciuto per l'introduzione delle misure di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, il datore di lavoro procederà altresì ad inoltrare, in via telematica, apposita domanda all'INPS.

Palermo, li 28 Agosto 2018

Letto confermato e sottoscritto Le parti

Amministrazione	
FP CGIL	
CISL FP	
CONFINTESA SANITA'	
UIL FPL	
UGL FPS	