

**CONTRATTO INTEGRATIVO  
COLLETTIVO REGIONALE  
DI LAVORO**

**Per il Personale dipendente dalle realtà del settore:  
Assistenza, Sociale, Socio-Sanitario, Educativo, nonché da  
tutte le altre Istituzioni di Assistenza e Beneficenza.**

**U N E B A**

**01.01.2014 – 31.12.2016**

**LOMBARDIA**

**UNEBA**

**UNIONE Nazionale Istituzioni e Iniziative di assistenza Sociale**

**FISASCAT – CISL**

**Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – CISL**

**F.P. – CGIL**

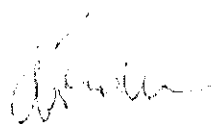
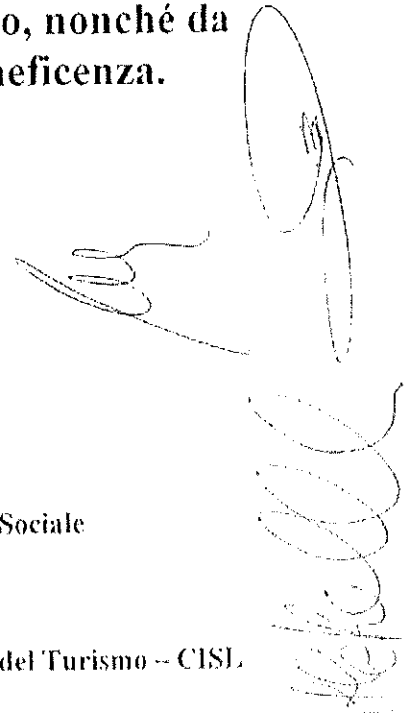
**Funzione Pubblica – CGIL**

**CISL F.P**

**Funzione Pubblica - CISL**

**UILTuCS – UIL**

**Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UIL**



## COMPOSIZIONE DELLE PARTI

In data 16.04.2015

tra

**l'Unione Nazionale Istituzioni e Iniziative di Assistenza Sociale (UNEBA)**, rappresentata da :  
Presidente Regionale Bassano Baroni, Vice Presidente Vicario Regionale Luca Degani, Vice  
Presidente Nazionale Franco Massi e da una delegazione dell'Osservatorio Lombardo del Lavoro  
coordinata da Alessandro Palladini e composta da Valeria Gamba, Daniele Donzelli, Fabrizio  
Ondei, Angelo Moretti;

la **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo**  
**(FISASCAT - CISL)**, rappresentata da:  
Luigi Conte; Luigino Pezzuolo

la **Funzione Pubblica - C.G.I.L. (F.P. - C.G.I.L.)**, rappresentata da:  
Manuela Vanoli

la **Funzione Pubblica - CISL F.P.**, rappresentata da:  
Antonio Angeli Tira; Laura Olivi

la **Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS - U.I.L.)**, rappresentata  
da: Michele Tamburrelli, Antonia Piani;

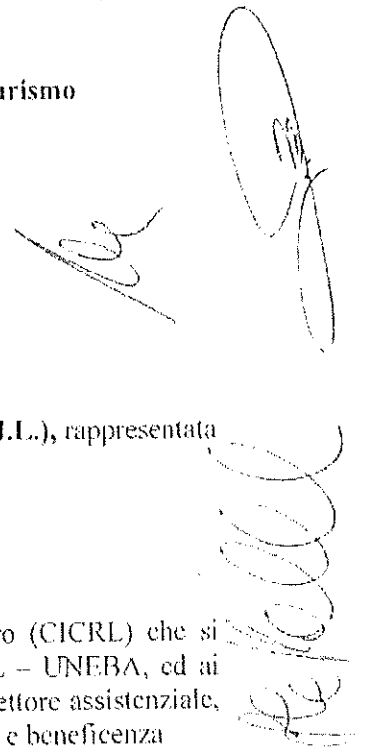
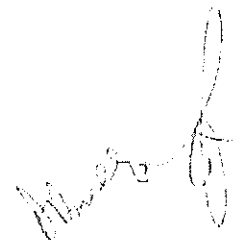
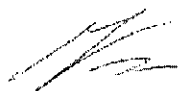
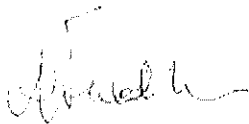
quali rappresentanti delle organizzazioni datoriali e sindacali

si è stipulato il presente Contratto Integrativo Collettivo Regionale di Lavoro (CICRL) che si  
riferisce, nella fattispecie e per competenza agli artt. 4 e 5 del vigente CCNL - UNEBA, ed ai  
rapporti di lavoro di diritto privato per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale,  
sociale, socio-sanitario, educativo nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza

### PREMESSA

L'UNEBA e le OO.SS riconoscono nella contrattazione di 2° livello lo strumento cardine per  
migliorare la qualità dei servizi offerti da UNEBA nel campo assistenziale, sociale, socio-  
sanitario ed educativo.

Riconoscono inoltre alle lavoratrici ed ai lavoratori presenti nelle strutture che applicano questo  
contratto il ruolo fondamentale per lo sviluppo e implementazione di tutto il Sistema; la qualità  
erogata dai servizi, obiettivo primario da perseguire congiuntamente si realizza con la  
soddisfazione dell'utenza ma anche con la crescita economica e professionale e formativa dei  
dipendenti.



## ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Le parti firmatarie, con riferimento all'art.1 del CCNL, riconoscono il presente CICRL come unico Contratto integrativo regionale da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore sociale, socio-sanitario, assistenziale, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti sul territorio regionale.

Il presente CICRL è applicato in tutte le strutture operanti in Lombardia, che applicano il CCNL Uneba, indipendentemente dalla loro sede legale.

In materia di decorrenza e durata, vale quanto previsto dall'art. 5 del CCNL, con le seguenti precisazioni:

- a) il presente contratto decorre sia per la parte economica e normativa dall'1.01.2014 e scade il 31.12.2016.
- b) La piattaforma per il rinnovo contrattuale sarà presentata sei mesi prima della scadenza di cui sopra. A tal fine l'UNEBA procederà alla convocazione delle OO.SS. entro 20 giorni dalla ricezione della piattaforma. In sede di stipula del nuovo CICRL si provvederà a garantire che gli effetti delle nuove condizioni contrattuali definite decorrano dal primo giorno successivo alla scadenza del precedente CICRL, fatte salve le eventuali diverse decorrenze concordate territorialmente per singoli istituti limitatamente alla quota variabile prevista dal presente CICRL. Durante i sei mesi precedenti, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- c) Il presente contratto potrà essere disdetto da ciascuna parte contraente anche prima della naturale scadenza con un preavviso di almeno sei mesi mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

## ART. 2 - 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.

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.

Il sistema di relazioni sindacali si ispirerà, conseguentemente, ai seguenti criteri:

- reciproco riconoscimento delle parti e del relativo e distinto ruolo contrattuale a livello territoriale e di Istituzione,
- instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità un confronto fra le parti finalizzato alla realizzazione di intese, su sistemi premianti, decontribuzione e detassazione delle retribuzioni, formazione, sicurezza,
- definizione di un sistema di informazioni e consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori,
- consolidamento degli aspetti contrattuali previsti, assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati.

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 politica di formazione del personale, di miglioramento delle condizioni di lavoro, di crescita della qualità dei servizi erogati.

### ART. 3 - OSSERVATORIO REGIONALE

Le parti riconoscono nell'organismo paritetico dell'osservatorio regionale lo strumento idoneo per il monitoraggio, l'analisi, la verifica, discussione e controllo del mercato del lavoro, dell'occupazione, della formazione, della qualificazione del proprio personale e di tutti gli aspetti collegati. L'osservatorio dovrà partire con le sue funzioni entro e non oltre il 30/11/2015 e pertanto le parti entro tale data dovranno consultarsi per definire i nominativi dei componenti, la sua organizzazione e funzionamento. Il numero dei componenti identificato è di 4+4.

Compete all'osservatorio, in attesa della costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale, e dell'emanazione del relativo statuto, cui deve uniformarsi il corrispondente livello regionale, iniziare la discussione tecnica in merito.

All'Osservatorio saranno demandate le seguenti materie:

- Pari opportunità e costituzione comitati pari opportunità art. 8 CCNL
- Sviluppo di politiche conciliative di welfare
- Tutela della salute ed ambiente di lavoro, T.U. 81/08
- Monitoraggio formazione ECM
- Verifica e discussione delle situazioni di difficoltà economiche patrimoniali del settore
- Archiviazione e Analisi della Contrattazione di II Livello.

### ART. 4 - EROGAZIONE DI SECONDO LIVELLO, PRINCIPI E PARAMETRI

Ogni Ente o Iniziativa Assistenziale, per la realizzazione del proprio progetto assistenziale riconosce il ruolo attivo e collaborativo del personale dipendente.

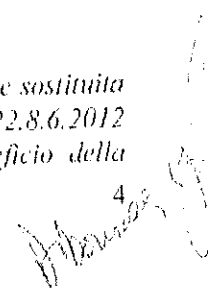
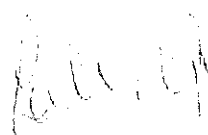
La condivisione del progetto da parte delle lavoratrici e dei lavoratori consente la realizzazione di programmi aventi come obiettivo il consolidamento e la crescita nel tempo di un livello di qualità dei servizi offerti, tale da consentire la soddisfazione degli utenti e con la conseguente erogazione al personale del "PREMIO DI RISULTATO", finalizzato al raggiungimento di risultati utili alla maggiore produttività, efficienza, redditività, nonché innovazione, anche in relazione alle modifiche introdotte o introducibili da Regione Lombardia in materia di prestazioni socio-sanitarie e di welfare Lombardo, al quale è applicabile l'istituto della detassazione e della decontribuzione secondo la normativa vigente.

Questo obiettivo si raggiunge tenendo conto, di norma, di 3 macro-aree contenenti indicatori di partecipazione collettiva e individuale del personale.

La scelta degli indicatori di partecipazione individuale e collettiva fra quelli sotto esposti a livello esemplificativo, la loro incidenza, e l'eventuale valutazione sono demandati alla contrattazione a livello di Ente o Istituzione, dove potranno anche essere modificati ed integrati.

Con il raggiungimento degli obiettivi previsti dal presente articolo, si darà luogo alla distribuzione di una quota annua pari al 2,5% (dueeccinqueper cento) degli elementi retributivi lordi dell'anno precedente, calcolati per ogni singolo lavoratore avente diritto in base a quanto previsto in tema e per quanto ascritto nella normativa riferita :

- dall'art. 1 c. 67 (secondo periodo) della Legge 24 Dicembre 2007 n. 247 [abrogata e sostituita dalla "Riforma del Lavoro" L. 92/2012 e con il "Decreto Sviluppo": D.L. n. 83 del 22.8.2012 conv. in L. n. 134 del 7.8.2012 che ha definitivamente reso strutturale il beneficio della

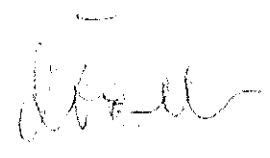
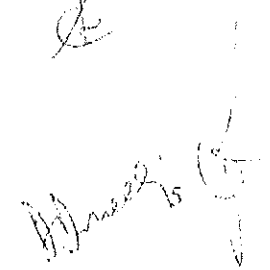
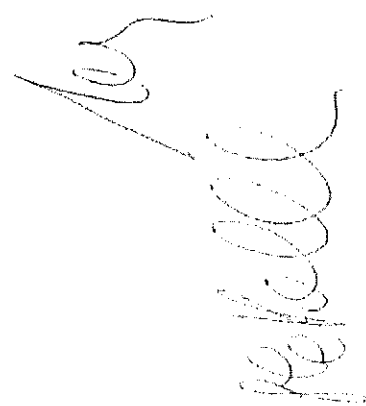


decontribuzione, in specifico la L. 92 / 2012 all'art. 4 c. 28 / ed anche in relazione alla quota di retribuzione imponibile di cui all'art. 12, terzo comma, della Legge 30 Aprile 1969 n. 153 e successive modifiche e integrazioni, costituita dalle erogazioni previste dai contratti di secondo livello, delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, oltre al rispetto di specifici D.P.C.M. in materia di decontribuzione e/o di detassazione, anch'essi aventi riferimento ed afferenti elaborazione di omogenei criteri in materia, onde renderli coerenti con gli obiettivi definiti nel "Protocollo Welfare " del 23 luglio 2007, L. 92 / 2012, tanto da beneficiare delle agevolazioni previste;

b) dall'art. 42 del CCNL UNEBA 2010 -2012 ivi compreso l'ERMT, avente titolo di produttività.

Cio' premesso, a livello di Ente la percentuale potrà essere incrementata fino al massimo di un ulteriore 2% degli elementi retributivi lordi dell'anno precedente calcolati per ogni singolo lavoratore avente diritto in base a quanto previsto dai commi "a" e "b".

La corresponsione avrà luogo con modalità stabilite da ogni Ente o Istituzione e comunque non oltre il 30 Aprile dell'anno successivo a quello di competenza, tenendo altresì conto di quanto previsto dal legislatore e dagli Enti Previdenziali di competenza in materia.



LE 3 MACRO-AREE E GLI INDICATORI:

AREA  
COMUNICAZIONE E  
RELAZIONE

- Capacità di relazione con l'utenza.
- Capacità di lavorare in Equipe e condivisione del lavoro di gruppo.
- Capacità di mettersi in rapporto con gli altri elaborando comportamenti costruttivi.
- Saper gestire situazioni di stress nei confronti dell'utenza e dei colleghi.

AREA  
PROFESSIONALE E  
FORMAZIONE

- Disponibilità e interesse all'aggiornamento professionale non obbligatorio coerente con la mansione svolta anche non in contesto lavorativo.
- Corretta applicazione di protocolli, linee guida e piani di lavoro.
- Sviluppo e implementazione della propria professione segnalando criticità e situazioni problematiche.
- Azioni di coinvolgimento nella gestione della sicurezza sul lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano le riunioni periodiche di verifica dell'applicazione del SGSL, attività di controllo dei preposti, ecc.)

AREA  
ORGANIZZATIVA  
GESTIONALE  
ASSISTENZIALE

- Disponibilità alla sostituzione di altro personale per situazioni impreviste e imprevedibili.
- Cambio turno nel rispetto dei limiti e delle norme.
- Continuità della presenza in servizio.
- Flessibilità e adattamento alle innovazioni organizzative.
- Disponibilità all'istituto della banca ore.
- Attivazione di sistemi organizzativi che prevedano l'attuazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni tra quelle del profilo di competenza e di integrazione delle competenze.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Trattandosi di premio di risultato l'utilizzo dell'indicatore riferito alla continuità delle presenze in servizio sarà calcolato sulle effettive giornate di lavoro nell'anno, rapportate alla percentuale nel caso di contratto part-time.

Hanno titolo a percepire le quote di cui al presente articolo tutti i dipendenti con rapporto di lavoro di almeno un mese nell'anno di competenza che abbiano raggiunto gli obiettivi di cui all'art. 4 ed in servizio alla data di erogazione del suddetto premio.

Trattandosi di premio di risultato l'elemento di valutazione potrà essere raggiunto e valutato solo al termine dell'esercizio.

Non saranno comunque considerate assenze:

- Infortuni sul lavoro
- Maternità obbligatoria
- Periodi di ferie
- Permessi straordinari retribuiti compresi quelli previsti dalla L. 104/92 e dalla L. 53/2000.
- Ricerche ospedaliere
- Permessi sindacali

Gli Enti e le Iniziative Assistenziali, forniranno le necessarie informazioni, per una corretta e coerente applicazione del presente articolo, alle OO.SS. e alle RSU o alle RSA.

L'efficacia del presente articolo è subordinata alle condizioni economico-patrimoniali del singolo Ente, da rendicontarsi relativamente alla gestione caratteristica alle parti sindacali firmatarie del presente accordo, rappresentate a livello territoriale, entro il 31 Ottobre di ogni anno.

In tal caso dovrà avviarsi un confronto fra le parti a livello di singolo Ente volto a concordare le soluzioni più idonee, che dovrà concludersi entro i successivi 60 giorni.

#### ART. 5 - REPERIBILITA' ESTERNA (Decorrenza dal 1/1/2014)

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 55 del CCNL, è possibile prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori e delle lavoratrici. In tali evenienze si terrà anche conto della disponibilità ad effettuare il servizio da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

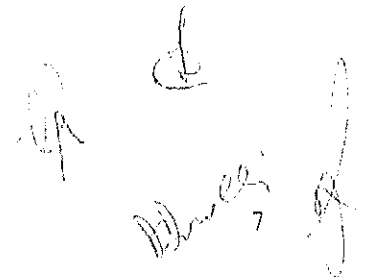
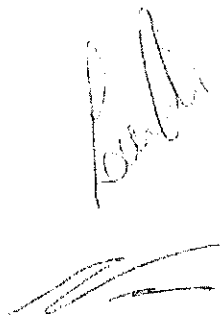
L'individuazione dei servizi sarà effettuata annualmente dalle parti in sede di singolo Ente o Istituzione, tenendo conto della dotazione organica, dei profili professionali richiesti, degli aspetti organizzativi delle unità di offerta.

Il servizio di reperibilità per il personale sanitario e assistenziale avrà di norma la durata minima di 4 ore e massima di 12 ore.

Per il restante personale, in base ad esigenze di servizio e organizzative, in sede di ogni singolo ente potranno essere individuati periodi di reperibilità di maggior durata.

Nel caso in cui la reperibilità cada in giorno stabilito come giorno di riposo settimanale o nelle festività infrasettimanali di cui all'art.53, spetta, ai sensi dell'art.51 del CCNL, un riposo compensativo senza riduzione del debito orario, o, in alternativa, si potrà fare ricorso all'istituto della banca ore..

Il servizio di reperibilità dà diritto ad una indennità pari a € 1,7 lordi orari.



**ART. 6 - INTERVENTI A FAVORE DI SPECIFICHE FIGURE PROFESSIONALI**  
**(Decorrenza dal 1/1/2014)**

Le parti concordano sulla necessità di prevedere, per le sotto indicate figure ad alto contenuto professionale, una erogazione mensile quale beneficio economico aggiuntivo di importo non superiore a :

✓ MEDICI	€ 284.00
✓ DIRETTORI DI UNITA'	€ 284.00
✓ PERSONALE SANITARIO CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO	€ 200.00
E di importo pari a quanto segue per le seguenti figure:	
✓ INFERMIERI	€ 170.00
✓ TDR-FKT	€ 85.00

Le figure professionali con funzioni direttive e/o con rilevanti responsabilità così come la previsione di ulteriori incrementi rispetto a quanto sopra menzionato, divengono oggetto di contrattazione territoriale e/o aziendale.

Le parti concordano, a titolo di condizione di miglior favore, di mantenere in essere quale ad personam da individuarsi nelle competenze variabili del beneficiario gli importi attualmente corrisposti al personale incaricato come OSS, svolgente tali mansioni alla data di sottoscrizione del presente accordo e in costanza di rapporto di lavoro.

In caso di cambio appalto/gestione, fra soggetti che applicano il CCNL Uneba le condizioni di miglior favore per il personale precedentemente incaricato come OSS saranno mantenute.

Le parti convengono che comunque nella contrattazione aziendale non potranno essere superati i valori massimi eventualmente indicati dalla contrattazione collettiva territoriale.

Per altre figure professionali (a titolo esemplificativo e non esaustivo RSPP, Responsabile Qualità, ecc.), potranno essere definiti a livello territoriale e/o aziendale anche diversi importi, comunque non superiori ai valori previsti per analoghe figure professionali.

Le parti concordano di verificare annualmente le condizioni sopra indicate, come previsto dalla lettera " b " dell'art. 4 del CCNL.

In deroga a quanto previsto dall'art. 7, i benefici previsti dai commi 1 e 2 assorbiranno eventuali incentivi economici anche altrimenti denominati e precedentemente erogati dagli Enti e superminimi e/o assegni ad personam applicati alla data di introduzione del presente accordo.

Quanto previsto dal presente articolo è da intendersi anche ai fini della disciplina di cui all'art.10 comma 6 del D.lgs 460/97 e può essere eventualmente estesa a eventuali peculiari situazioni concernenti personale con funzioni direttive.



## ART. 7 - NORMA GENERALE, CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore nelle materie disciplinate dal presente contratto precedentemente previste a livello territoriale o di singola Istituzione.

## ART. 8 - DECONTRIBUZIONE

Le erogazioni di cui all'art. 4 del presente contratto di secondo livello hanno le caratteristiche di "PREMIO di RISULTATO e/o PRODUTTIVITA'" a fini teorico-previsionale correlato alla misurazione di incrementi di produttività.

Tale premio come segnalato ai commi " a " e " b ", riveste la caratteristica della variabilità, non predeterminabile, annuale e proporzionale all'anzianità (mesi di servizio nell'anno considerato); verrà erogato non appena i dati di cui ai parametri di risultato saranno verificati in sede di redazione del bilancio annuale che esprima risultati positivi e/o di altra documentazione attinente e specifica. Verifica che verrà effettuata al 31 Dicembre di ogni anno.

In riferimento all'art. 3 del presente accordo si applica la normativa vigente.

Le erogazioni di cui al presente articolo non sono utili, agli effetti dell'art. 3 L. 29/7/96 n. 402. ai fini di alcun istituto legale e contrattuale ivi compreso ai sensi della L.297/82; tali importi sono soggetti all'art.5 del D.L. 24/9/96 n. 499, all'art. 2 del D.L. 25/3/97 n. 67 e succ. modifiche e/o integrazioni.

## ART. 9 - BANCA ORE

Le parti concordano sulla necessità di informare periodicamente ciascun lavoratore, attraverso l'utilizzo di appositi prospetti, circa il proprio saldo Banca Ore. A tal fine le parti a livello di singolo ente individueranno le relative modalità.

## ART. 10 - TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

Le parti riconoscono nella tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro un tema fondamentale dell'organizzazione del lavoro.

Nel rispetto e nell'applicazione di tutti i contenuti del D.Lgs n. 81/2008 e ss.mm.ii. le parti si impegnano nello sviluppare l'all. 4 del CCNL e di trattare tale materia come citato all'art. 3 del presente CICRL nell'Osservatorio Regionale.

### Dichiarazione Congiunta

Le Parti si impegnano a verificare, in apposito incontro, da realizzarsi entro il 30 novembre 2015, la possibilità di favorire l'adesione al Fondo di Assistenza Sanitaria concordato a livello nazionale.

UNISA

Sintony

Rebell

CISL Firenze

Lucidi

Verde

FPCC