

ACCORDO SINDACALE appalto OSPEDALE CIVILE BOLZANO

Il giorno 27 giugno 2008 presso la Sede della FISASCAT di Bolzano  
Tra

COOPSERVICE rappresentata da : Giuseppe Cortese

TEAM SERVICE rappresentata da : Sara Rosso

GRUPPO GORLA SPA rappresentata da : Pierangelo Pilenga

COPRA SERVIZI RISTORAZIONE rappresentata da : Marco Bruzzese

E le OO.SS.

FILCAMS CGIL/AGB rappresentata da :

Cinzia Turello e le RSA Tall Moustapha

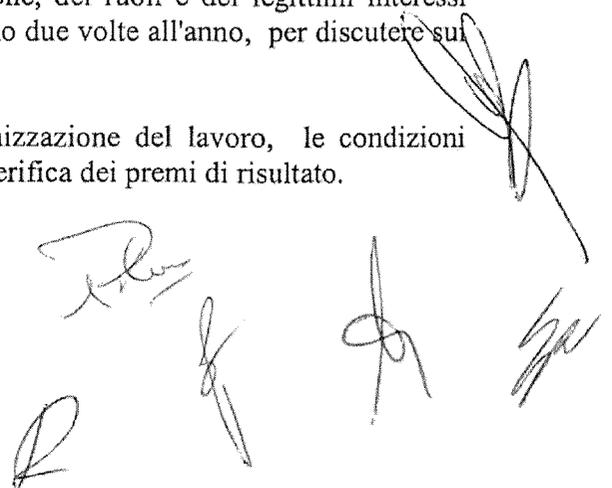
FISASCAT CISL/SGB rappresentata da :

Gianfranco Brotto e Loredana Zanellati e le RSA Mansouri Halima

si è stipulato quanto segue:

art 1) RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI D'INFORMAZIONE

1. Le parti riconoscono l'importanza di corrette e costruttive relazioni sindacali, e dichiarano disponibilità a verificare e la dove previsto dal CCNL, trattare con le OOSS ed i rappresentanti sindacali le problematiche generali e specifiche dei lavoratori privilegiando il metodo del confronto.
2. Con questo spirito costruttivo e rispettoso delle persone, dei ruoli e dei legittimi interessi rappresentati, le parti s'impegnano ad incontrarsi almeno due volte all'anno, per discutere sui seguenti temi:
3. l'andamento economico produttivo aziendale, l'organizzazione del lavoro, le condizioni dell'ambiente di lavoro, dell'igiene e della sicurezza, verifica dei premi di risultato.



## Art.2) DIRITTI SINDACALI

Si conferma il numero massimo di sei RSA quale rappresentanza sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL ; i premessi saranno pari a 25 giornate per organizzazione sindacale per l'espletamento dei compiti inerenti i componenti di Direttivi provinciali, nazionali di categoria e di confederazione.

Saranno, altresí concessi permessi sindacali retribuiti nella misura annua di 360 ore, riferite al monte ore RSA, da dividersi in parti uguali tra le Organizzazioni Sindacali Rappresentate.

## Art 3) MAGGIORAZIONI

Al personale saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni

- a) per le ore prestate di domenica, o giorno festivo, sarà corrisposta la maggiorazione del 50%.  
Per le ore prestate in lavoro notturno 30% sia esso ricompreso o meno in turni avvicendati.  
Le maggiorazioni saranno indicate in busta paga distintamente dalla retribuzione ordinaria e secondo le modalità di calcolo previste dal CCNL, cui si farà riferimento per le restanti maggiorazioni.
- b) Al personale che presterà la propria opera in regime di orario supplementare, sarà applicata una maggiorazione pari al 33% omnicomprensiva delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali, con esclusione del TFR.

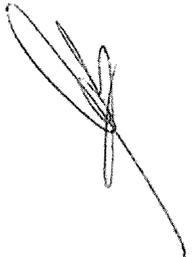
## Art. 4) PREMIO PRESENZA

### Criteri :

- Periodo di riferimento: 12 mesi così suddivisi: I. semestre gennaio – giugno; II. semestre luglio - dicembre
- Verifica semestrale ed erogazione semestrale (gennaio/luglio) con eventuale saldo alla prima retribuzione utile in caso di cessazione d'appalto e conseguente riproporzionamento.
- Pagabile unicamente ai lavoratori in forza nel semestre considerato con maturazione del mese intero d'inizio e fine secondo i criteri del CCNL (oltre 15gg presenza)
- Invariato il criterio di assenza che non dá diritto alla maturazione del premio (malattia, infortunio, aspettativa, maternità, sospensioni disciplinari) tutto quanto non elencato è considerato presenza a tutti gli effetti)

### Premio individuale

Assenze nel semestre	da 0 a 3 giorni	Euro 200.00 (1 fascia)
	da 4 a 6 giorni	Euro 100.00 (2 fascia)
	da 7 a 9 giorni	Euro 50.00 (3 fascia)
	oltre 9 giorni	Euro zero


## Premio collettivo

		<i>1° fascia</i>	<i>2° fascia</i>	<i>3° fascia</i>
Percentuale assenteismo	7,5 – 7,0 %	20	10	/
“ “	7,0 – 6,5%	25	15	/
“ “	6,5 – 6,0%	35	20	15
“ “	6,0 – 5,5%	45	30	20
“ “	5,5 – 5,0%	50	40	25

si considererà comunque raggiunto l'obiettivo percentuale di assenteismo collettivo anche in caso di scostamento per difetto entro il limite dello 0,5%.

Nel corso della verifica semestrale, che si terrà entro il mese di dicembre, si conferma la disponibilità e l'impegno a confrontare i dati di malattia riferiti all'incidenza dovuta a ricoveri ospedalieri. Nel caso in cui tali periodi di assenza fossero significativamente superiori alla norma esistente nel cantiere "Ospedale Civile di Bolzano" si definirà concordemente una deroga sul pagamento del premio presenza collettivo nel senso di miglior favore per i lavoratori.

### Art. 5) PARCHEGGIO – MENSA

L'ATI rimborserà al personale sino a concorrenza, la cifra di 15.00 € mensili per il costo parcheggio auto interno della ASL, limitatamente alle giornate di effettiva presenza al lavoro e contro presentazione del ticket.

Si conferma l'utilizzo dei buoni pasto per i lavoratori operanti su turno unico superiore alle sei ore lavorative continuative senza possibilità di pausa pari o superiore ai sessanta minuti, ovvero su richiesta di prosecuzione del turno lavorativo oltre il normale orario di competenza che non consenta la fruizione della pausa casa – lavoro.

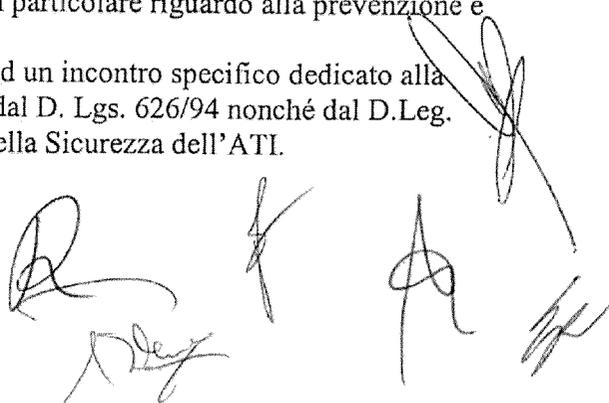
In ogni caso il pasto dovrà essere fruito al di fuori dell'orario di lavoro retribuito e non prima di aver completato un turno lavorativo di almeno sei ore.

I lavoratori che avendone diritto, utilizzeranno il buono pasto, avranno diritto ad un contributo pari al 60% a carico dell'azienda di appartenenza.

### Art. 6) SICUREZZA – D. Lgs. 626/94 D. Leg. 9 aprile 2008 n. 81

Le parti concordano sulla necessità di attuare, concordandole, tutte le iniziative atte a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, con particolare riguardo alla prevenzione e all'antifortunistica.

Allo scopo si procederà, almeno una volta all'anno, ad un incontro specifico dedicato alla verifica sulla adozione di quanto previsto in materia dal D. Lgs. 626/94 nonché dal D. Leg. 81/08, in accordo con il RLS e con i Responsabili della Sicurezza dell'ATI.



Art. 7) **INQUADRAMENTO**

Le parti verificheranno periodicamente il corretto inquadramento del personale occupato in appalto, se del caso stabilendo criteri oggetti per il passaggio di livello e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di settore.

Art.8) **INDENNITÀ SOSTITUTIVA REPARTI PARTICOLARI**

Al fine di qualificare la professionalità e l'impegno richiesto nei reparti nei quali è richiesta una particolare attenzione allo svolgimento del servizio di pulizia si conviene di istituire una indennità di reparto pari a 40 € lordi mensili per 12 mensilità rapportato al tempo pieno e che sarà esente da incidenza sul salario differito, quali TFR, ratei e su qualsiasi altro istituto contrattuale normato dal CCNL.

Tale indennità decadrà alla variazione di collocazione lavorativa, o in caso di passaggio al 3° livello

A tal fine vengono individuati i seguenti reparti:

- Ematologia
- Gruppo Operatorio
- Sala operatoria Ostetricia
- Sala Ginecologia
- Infettivi
- Rianimazione
- Urologia sala operatoria
- Emodinamica (sala operatoria)

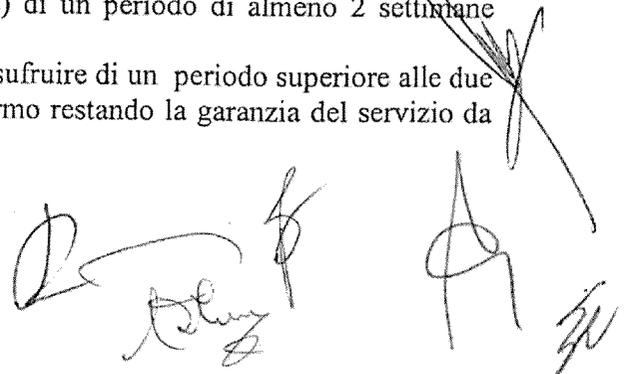
Per avere titolo al riconoscimento dell'indennità in questione il lavoratore dovrà dimostrare di avere pienamente acquisito la professionalità richiesta in reparto, dimostrando disponibilità e flessibilità nella gestione del ruolo, e comunque per un periodo di inserimento iniziale non inferiore a tre mesi di effettivo lavoro, potendosi così oggettivamente definire "pulitore finito" anche per la parte inerente l'eventuale utilizzo dei macchinari, delle attrezzature e delle metodiche particolari adottate, nonché per il particolare livello di attendibilità e di fiducia nel giudizio professionale fornito dall'Ente.

Si intende che tale indennità sarà riconosciuta comunque al personale fino al 2° livello del CCNL e si intenderà assorbita in caso di passaggio al livello superiore.

Art.9) **FERIE**

In applicazione a quanto previsto dal vigente CCNL, e secondo programma verificato con le RSA, per garantire un criterio di corretta rotazione tra i lavoratori, si conviene di garantire il godimento per le ferie estive (maggio - settembre) di un periodo di almeno 2 settimane consecutive per ciascun addetto.

Eccezionalmente previo accordo, sarà consentito usufruire di un periodo superiore alle due settimane seguendo il criterio della rotazione e fermo restando la garanzia del servizio da prestare alla ASL.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are smaller initials and a signature. On the right, there is a large, bold signature that appears to be 'A' followed by some less legible characters, and below it, another set of initials.

Art.10) SANTO PATRONO

Si riconosce ai soci e dipendenti operanti nella Provincia di Bolzano, come Santo Patrono la ricorrenza del **lunedì di Pentecoste**.

I soci e i dipendenti presenti al lavoro nella giornata del Santo Patrono percepiranno la retribuzione festiva per le ore prestate.

In alternativa al pagamento del medesimo, potrà essere riconosciuta una giornata di permesso individuale retribuito.

Art.11) CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE DELLO SCIOPERO

Le parti si impegnano a ridefinire, entro 60 giorni dall'avvio dell'appalto, un codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero, così come previsto dal Capitolato Tecnico d'Appalto. Si riconferma, in linea generale, la validità dei contenuti dell'accordo sindacale in essere con l'impegno a rivisitarne le clausole innovative introdotte dall'Ente Ospedaliero in sede di rinnovo di Appalto. Vedi allegato

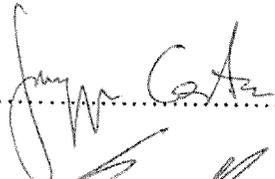
Decorrenza e durata

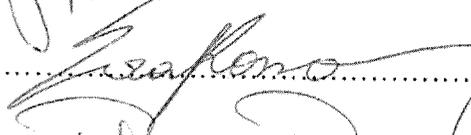
Il presente Contratto Integrativo Aziendale, avrà validità a partire dal 1° luglio 2008, e sino alla scadenza dell'appalto.

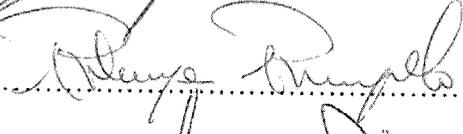
Esso assorbe e sostituisce a tutti gli effetti, ogni altro accordo presente sull'appalto precedentemente sottoscritto tra le parti.

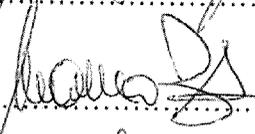
Per tutto quanto non regolamentato o previsto dal presente CIA, si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il Personale Dipendente da Imprese Esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati / Multiservizi 19 / 12 / 2007.

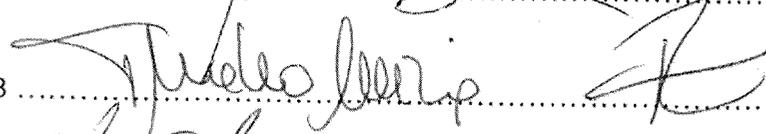
Il seguente Contratto Integrativo Aziendale, sarà applicato a tutti i dipendenti operanti sull'appalto "Ospedale civile di Bolzano" sarà depositato entro 30 giorni, presso l'Ufficio Provinciale Tutela sociale del Lavoro via C. Gamper 1 39100 Bolzano, ed all'ente appaltante, affinché il medesimo diventi parte integrante e permanente del trattamento economico normativo applicato ai lavoratori occupati anche negli appalti a venire.

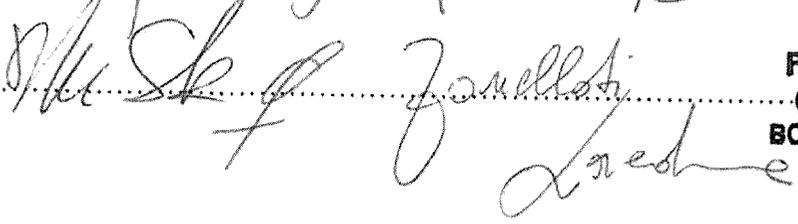
COOPSERVICE ..... 

TEAM SERVICE ..... 

GRUPPO GORLA SPA ..... 

COPRA SERVIZI RISTORAZIONE ..... 

FILCAMS CGIL/AGB ..... 

FISASCAT CISL/SGB ..... 

**FISASCA™**  
**CISL/SGB**  
**BOLZANO - BO**