

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE AZIENDALE

In data 08 marzo 2010 presso la Fondazione Marzotto di Valdagno (VI), con sede in via Francesco Petrarca, 1 si sono incontrati:

- il Dott. Volpe Roberto in qualità di Amministratore Delegato della succitata Fondazione;
- la FISASCAT CISL di Vicenza, rappresentata dai signori Enrico De Peron Segretario Generale Provinciale FISASCAT CISL e Vittorio Gallo Operatore Sindacale Territoriale;
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali Anna Berlato, Giannina Bicego, Carla Dal Lago, Enrico Dal Pezzo

premesse che

- il rapporto di lavoro del personale della Fondazione Marzotto operante a Valdagno è disciplinato dai rispettivi CC.NN.LL., Regionali e Aziendali in essere;
- nel corso degli ultimi tre mesi le parti hanno svolto una serie di incontri mirati a consolidare il sistema di relazioni sindacali in atto, con l'obiettivo preciso di perseguire la partecipazione, il contributo di conoscenze ed il livello di responsabilità del personale impegnato a vario titolo nei servizi per il conseguimento degli obiettivi aziendali;

tutto ciò premesso le parti convengono

1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano sulla opportunità di promuovere nel corso dell'anno almeno un incontro finalizzato a conoscere l'andamento aziendale, i programmi di sviluppo, i piani e progetti formativi, gli investimenti previsti e le prospettive occupazionali. Contestualmente viene confermata la reciproca disponibilità per ulteriori incontri nel corso dell'anno, in relazione a situazioni ed eventi di particolare importanza e rilevanza sia per i Lavoratori che per l'Azienda;

2. AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE-SICUREZZA

Le parti concordano sulla necessità di assicurare all'interno dell'ambiente di lavoro le migliori condizioni di sicurezza ed igiene così come previsto dalle vigenti norme e leggi in materia.

A tale proposito le parti concordano che al personale selezionato dalla Fondazione per la frequenza ai corsi di formazione obbligatoria quando non risulti possibile svolgerli in orario di servizio, in particolare per quanto attiene la legge 81 e la materia collegata alla prevenzione degli incendi, venga loro riconosciuto per l'orario di frequenza la remunerazione come lavoro ordinario o in alternativa ore conto recupero. Fermo quanto sopra nel caso in cui per ragioni organizzative i suddetti percorsi formativi vengano tenuti al di fuori della sede lavorativa, ai lavoratori frequentanti verrà garantito l'uso del mezzo aziendale o in alternativa il rimborso delle spese chilometriche nel caso in cui vi sia l'utilizzo del mezzo proprio.

3. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Con lo scopo di perseguire un miglioramento continuo della qualità dei servizi resi a favore degli ospiti e utenti della Fondazione, le parti concordano sull'opportunità di elevare la professionalità del personale impegnato nei vari servizi.

A tale scopo quindi la Fondazione dichiara la propria disponibilità, compatibilmente alle esigenze di servizio, di favorire il proprio personale che intenda partecipare a corsi di formazione o di aggiornamento finalizzati al servizio, secondo modalità e termini da concordare in funzione dei piani formativi.

La Fondazione dichiara in oltre la propria eventuale disponibilità a contribuire in modo diretto od indiretto alle spese di partecipazione ai succitati percorsi formativi e ciò in funzione dei corsi prescelti. In particolare, per quanto attiene i percorsi formativi volti all'acquisizione del titolo di Operatore Socio Sanitario e Operatore Socio Sanitario Specializzato, la Fondazione si dichiara disponibile ad anticipare al personale in servizio la quota di iscrizione al/i suddetto/i corso/i. Quota che il dipendente, previo impegno scritto, restituirà alla Fondazione Marzotto, attraverso una quota di rimborso trattenuta mensilmente in busta paga di importo di norma non inferiore a 50 €.(cinquanta/00) e non superiore a 100,00 € (cento/00 mensili), ad eccezione del caso in cui con l'intervenuta cessazione del rapporto e quindi la modalità di rateizzazione la quota rimanente sarà trattenuta nell' ultima retribuzione.

4. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti concordano sulla opportunità che almeno una volta l'anno vi sia un incontro per analizzare congiuntamente la rispondenza dell'inquadramento aziendale del personale in servizio.

5. CERTIFICATI MEDICI

Le parti concordano, al fine di favorire un corretto funzionamento dei servizi sull'opportunità di migliorare la metodologia relativa alla consegna dei certificati medici, ferme le modalità previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Si concorda quindi che la stessa possa essere fatta anche a mano presso la sede di lavoro ove sarà apposto il timbro di arrivo che ne attesti l'avvenuta consegna.

In alternativa il certificato medico può anche essere anticipato attraverso un fax o via mail direttamente all'ufficio personale, in tal caso sarà cura del dipendente consegnare l'originale nel più breve tempo possibile.

Con il fine di favorire l'ottimizzazione del servizio, le parti concordano sulla opportunità di sensibilizzare tutto il personale che si trovi nelle condizioni di salute che gli impediscono di coprire il servizio cui lo stesso è preposto o, nel caso in cui il periodo di malattia venga prolungato, di avvisare per tempo il proprio responsabile o direttamente l'ufficio personale.

6. PROGRAMMA FERIE E PERMESSI

Le parti confermano che la programmazione delle ferie annuali dovrà rispettare l'accordo in essere stipulato tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali Territoriali e Aziendali in data 22/10/2002.

Sul punto la Fondazione si impegna attraverso la propria organizzazione a creare le condizioni, per poter garantire ai lavoratori in forza, la fruizione di tutte le ferie e permessi spettanti, ferma restando la titolarità della Fondazione di programmare i periodi di ferie spettanti a ogni singolo dipendente nel rispetto dell'organizzazione e programmazione del servizio, e comunque nel rispetto dei CCNLL.

7. MALATTIA DEI FIGLI

Premesso che, in caso di malattia dei figli fino ai tre anni di età, la Legge sui congedi parentali consente ai genitori di assentarsi dal lavoro (senza essere retribuiti) per un numero di giorni illimitato, le parti concordano di accordare lo stesso istituto contrattuale anche per i figli fino al 5° anno di età. Inoltre per i figli dai cinque agli otto anni di età, le parti concordano di concedere dei permessi non retribuiti fino ad un massimo di dieci giorni all'anno.

8. ANTICIPO T.F.R.

Le parti concordano

a) di integrare la normativa attualmente in vigore e i passati accordi aziendali relativi al tema che regola l'anticipo del T.F.R. prevedendo, in aggiunta alle casistiche previste dalla succitata normativa, la seguente ulteriore casistica che ovviamente dovrà essere opportunamente documentata e/o certificata dal richiedente:

- spese scolastiche sostenute per i figli
- spese sanitarie non straordinarie
- eventi familiari straordinari (spese funebri, spese matrimoniali, spese di separazione)
- acquisto della propria autovettura.
- spese di ristrutturazione, manutenzione straordinaria della prima casa.

In oltre, assunto che presso la Fondazione risulta in essere un accordo aziendale che abbassa il limite minimo di anzianità previsto dal vigente contratto di lavoro da 8 a 5 anni, le parti concordano di abbassare ulteriormente detto limite da 5 a 4 anni di anzianità e che, l'anticipazione del T.F.R. prevista contrattualmente al 70% venga elevata all' 80%.

Le parti concordano in oltre che tale anticipazione potrà essere concessa per non più di due volte nel corso del rapporto di lavoro.

b) alla luce della particolare situazione economica del Paese che vede sempre più famiglie nella difficoltà di far fronte a spese straordinarie o comunque impreviste, e con il fine preciso di evitare che il personale debba ricorrere a onerose forme di prestito, la Fondazione si rende disponibile a concedere in via sperimentale per l'anno 2010, anche al personale con anzianità inferiore a 4 anni, un'anticipazione del TFR maturato per la quota massima annua di €. 1.200 (milleduecento/00).

A tale scopo le parti si impegnano di valutare i benefici di tale sperimentazione per una eventuale riproposizione anche per l'anno 2011.

Per questa ultima tipologia di richiesta, la stessa opportunamente documentata, dovrà essere inoltrata alla Fondazione e siglata di norma dell'OO.SS firmatarie del presente accordo (con garanzia del rispetto della privacy), a titolo di garanzia etica del bisogno espresso, e per l'attività di monitoraggio.

9. PERMESSI - CONGEDI PARENTALI

Considerato che l'attuale normativa prevede che in caso di morte di un familiare fino al secondo grado di parentela vengano concessi ai dipendenti tre giorni di permesso retribuito le parti, riconosciuto il valore del concetto di famiglia in senso più ampio, concordano che tale diritto sia esteso ai dipendenti anche in caso di decesso dell/i suoceri nella misura di un giorno retribuito.

10. MATERNITÀ

Considerato che l'attuale normativa non prevede, in caso di nascita di un figlio che vengano concessi al padre permessi retribuiti le parti, riconosciuto il valore della genitorialità, concordano che in caso di nascita di un figlio vengano concessi due giorni di permesso retribuito anche al padre.

11. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento al personale che opera all'interno della Fondazione con contratto a tempo determinato presso le sedi di Valdagno, la Fondazione, ferme le norme che regolamentano tale procedura, si assume l'impegno etico di valutare la precedenza di queste/i lavoratrici/ri nel caso in cui vi siano delle necessità/opportunità di assunzione di personale a tempo indeterminato.

12. CONVENZIONI

Le parti concordano che l'attuale beneficio dello sconto del 10% sul Listino Dipendenti - Villaggio al mare di Jesolo - riservato al personale della Fondazione in servizio a tempo indeterminato venga esteso, senza l'obbligo di presenza del dipendente anche:

- ai figli di minore età
- ai figli maggiorenni anche non a carico
- al coniuge
- ai genitori.

13. RIMBORSI

Le parti concordano che, nel caso in cui vi sia da parte del personale la necessità di utilizzare l'auto propria per gli spostamenti inerenti l'attività lavorativa, vi sia il riconoscimento del rimborso chilometrico in base a quanto previsto dalla normativa interna alla Fondazione, a condizione che l'utilizzo del mezzo proprio sia stato preventivamente autorizzato dal proprio responsabile.

14. DANNI AD OGGETTI PERSONALI

Le parti concordano che al personale operante a diretto contatto con gli ospiti e bambini, a fronte di un'eventuale danno o rottura di apparecchi acustici, odontoiatrici e occhiali da vista, quando il danno di detti oggetti sia causato da ospiti e bambini, la Fondazione previo accertamento del fatto e consegna dell'oggetto danneggiato, ne rimborserà il valore della riparazione, o del nuovo acquisto.

15. DIVISE DI LAVORO

Le parti concordano di aumentare da due a tre la dotazione di divise per il personale dell'area socio sanitaria e sanitaria e personale ausiliario, e questo per assicurare un ragionevole ricambio degli indumenti utilizzati per l'attività lavorativa garantendo contestualmente il decoro.

Le parti concordano in oltre di estendere anche per gli operatori in forza presso la struttura Villa Margherita, il lavaggio degli indumenti di lavoro.

16. GESTIONE PREMIANTE

Con lo scopo di responsabilizzare e valorizzare il ruolo dei lavoratori nella gestione dei beni e servizi della Fondazione, e con lo scopo preciso di raggiungere obiettivi condivisi, le parti si impegnano di studiare, entro il 2010, un progetto che possa favorire il raggiungimento di comuni interessi.

Comuni interessi che possano materializzarsi anche con riconoscimenti economici quali premi di risultato, benefici diversi od altro da concordare senza che questi comportino aggravii a carico delle rette.

17. ACCORDI/CONTRATTI NAZIONALI E/O REGIONALI

Le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso in cui accordi/contratti nazionali e/o regionali dispongano di istituti previsti dal presente accordo, gli stessi saranno da considerarsi assorbiti.

Vengono inoltre garantite le condizioni di miglior favore in essere o indivenire.

18. SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo verrà applicato a tutto il personale in forza alla Fondazione Marzotto operante nelle sedi di Valdagno e si considera tacitamente rinnovato di anno in anno ad eccezione di quanto previsto al punto 8b.

La disdetta del presente accordo o anche di alcune sue parti potrà essere data da ciascuna delle parti entro tre mesi dalla scadenza a mezzo r.r..

Letto, confermato, sottoscritto in Valdagno

Fondazione Marzotto
L'Amministratore Delegato
f.to Dott. Roberto Volpe

FISASCAT CISL (Vicenza)
Il Segretario Provinciale
f.to De Peron Enrico

Operatore Sindacale Territoriale
f.to Gallo Vittorio

RSA FISASCAT CISL

f.to Anna Berlato,

f.to Giannina Bicego,

f.to Carla Dal Lago f.to Enrico Dal Pezzo

