



ACCORDO PONTE

L'AIOP, rappresentata dal Coordinatore nazionale AIOP RSA Enrico Brizioli, su delega del Comitato Esecutivo, con il supporto della Commissione tecnica Aiop RSA composta da Sergio Bariani, Federico Guidoni e Michele Fatigato, assistiti dal Direttore Generale Filippo Leonardi, da Marilena Rombolà, da Sonia Gallozzi e da David Trotti; e le OO.SS.:

FP CGIL Barbara Francavilla e Giancarlo Cenciarelli;

CISL FP Roberto Chierchia e Antonio Cuozzo;





UIL FPL Domenico Proietti, Ciro Chietti e Luigi Giorgione.;

riuniti in Roma il 3 ottobre 2023, presso la Sede Nazionale Aiop in Via Lucrezio Caro,



67

Premesso che

- 
- 
- 
- 
- a) in data 22 marzo 2012, l'AIOP sottoscriveva CCNL applicabile a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Residenze sanitarie assistenziali o altre strutture residenziali o socio-assistenziali con integrazioni dell'11 giugno 2012 e 22 ottobre 2013 (da ora AIOP-RSA);
- b) in vigenza di contratto, il settore residenziale e socio-assistenziale ha visto esponenzialmente aggravarsi la propria situazione economico-finanziaria, già minata dal mancato adeguamento da parte delle Regioni delle tariffe di degenza, oramai obsolete rispetto ai costi effettivi in crescente aumento;
- c) Orbene, pur nella reciproca consapevolezza delle enormi criticità anzidette e con l'impegno di addivenire alla stipula di un contratto unico di settore con le OO.SS. comparativamente e maggiormente rappresentative, è volontà delle parti stipulare il presente accordo ponte economico che adegui le retribuzioni dei lavoratori alla

media dei CCNL di settore attraverso un importo tabellare incrementato rispetto a quello attualmente vigente oltre all'aggiornamento di taluni istituti alla luce della normativa vigente, nelle more della stipula di un contratto unico di settore. Le parti si impegnano all'apertura inderogabile del tavolo di negoziazione a far data da gennaio 2024, in cui rivedere anche l'istituto della malattia.

Per le su citate premesse che fanno parte integrale dell'accordo, le parti convengono di pervenire ad un accordo ponte valevole fino al 30/06/2024, per il triennio 2021-2023, salvo omogeneizzazione in caso di diversa determinazione in sede di contratto unico di settore, e, pertanto, concordano che i nuovi valori tabellari da applicarsi sull'intero territorio nazionale sono indicati nella tabella Allegato A.

La decorrenza di detti importi viene convenuta a partire dalla retribuzione del mese di competenza ottobre 2023.

DECORRENZA E DURATA - Il presente accordo ponte ha validità dal 01/10/2023 al 30/06/2024.

Il presente accordo potrà essere disdetto da ciascuna parte contraente almeno sei mesi prima della scadenza, mediante lettera raccomandata A/R o PEC. In caso di disdetta, il presente accordo rimane in vigore fino alla stipula del nuovo. Ove non sia data disdetta ai sensi del presente articolo, il presente accordo deve intendersi rinnovato, alla scadenza, per un anno sia per la parte retributiva che normativa, e così di anno in anno.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO - Vengono inserite le seguenti causali così come previsto dalla normativa vigente:

- a. punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;


- b. per garantire le indispensabili necessità dei servizi e la totale funzionalità di tutte le strutture durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c. per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla struttura;
- d. per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto;
- e. particolari necessità conseguenti a servizi/attività di nuova istituzione;
- f. temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 di lavoratore ricollocato in una diversa mansione;
- g. completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato.

TEMPI VESTIZIONE – Nelle more della sua definizione nell'ambito del contratto unico di settore, l'istituto viene temporaneamente normato come segue: "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, il tempo necessario per tali attività, comprensivo 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, viene fissato in complessivi 15 minuti. Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa. L'indicato periodo verrà compensato con eventuali crediti orari dell'azienda e/o residui orari a debito dei lavoratori, secondo modalità che potranno essere definite in sede di contrattazione di secondo livello.


Diverse modalità di applicazione potranno essere definite in sede di contrattazione di secondo livello.”

INDENNITÀ PER SERVIZIO NOTTURNO EFFETTUATO IN ORDINARIO -

L'istituto di cui all'art. 55 (nei capoversi indennità di turno e lavoro notturno ordinario) viene sostituito come segue:



Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne (servizio prestato tra le 22.00 e le ore 6.00) spetta una maggiorazione pari al 15% della quota oraria lorda per le ore di lavoro notturno.



SUPERMINIMO - A decorrere dal mese successivo alla data di efficacia del presente accordo ponte, ai soli lavoratori che risultino in forza alla suddetta data di efficacia e che in pari data risultino titolari di un importo a titolo di superminimo collettivo di cui all'art. 49 secondo periodo (inserito nell'accordo integrativo dell'11 giugno 2012) verrà riconosciuto un nuovo superminimo collettivo determinato in misura tale da garantire che, per effetto del presente accordo ponte derivi, in ogni caso, a favore dei suddetti lavoratori un incremento della somma tra paga tabellare e superminimo collettivo non inferiore ad euro 40,00 (quaranta/00) mensili. La presente disposizione non si applica ai lavoratori il cui superminimo collettivo è stato determinato successivamente al rinnovo del CCNL Aiop Strutture sanitarie stipulato in data 8/10/2020.

Il superminimo collettivo non concorre alla quantificazione della paga giornaliera ed oraria ma è utile ai fini del calcolo del TFR e dell'indennità sostitutiva del preavviso e sarà non assorbibile in caso di futuri aumenti contrattuali a qualsiasi titolo riconosciuti.



Resta inteso che il presente articolo non incide sui superminimi individuali dei lavoratori interessati, che continueranno a mantenere lo stesso regime di assorbibilità o non assorbibilità già individualmente pattuito.

PREMIO DI ANZIANITÀ: Si conviene che a tutti i dipendenti appartenenti ai livelli A, B, C, D1, D2, D3, E1, E2, E3, che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, abbiano già maturato dieci anni di anzianità nella stessa Azienda o Gruppo compete un importo lordo pari a € 40,00 da erogarsi per tredici mensilità ed utile ai fini del TFR.

ALLEGATO A

RETRIBUZIONE TABELLARE – La retribuzione tabellare è sostituita dalla seguente:

Livelli	CCNL 22/03/2012	Aumento in valore	Totale nuovo tabellare con conglobamento del premio di produzione
H	3.005,00 €	289,68 €	3.294,68 €
G	2.505,00 €	244,49 €	2.749,49 €
F	1.905,00 €	190,50 €	2.095,50 €
E3	1.505,00 €	301,00 €	1.806,00 €
E2	1.455,00 €	291,00 €	1.746,00 €
E1	1.405,00 €	145,56 €	1.550,56 €
D3	1.355,00 €	141,06 €	1.496,06 €
D2	1.325,00 €	138,33 €	1.463,33 €
D1	1.285,00 €	134,80 €	1.419,80 €
C	1.285,00 €	134,80 €	1.419,80 €
B	1.185,00 €	126,68 €	1.311,68 €
A	1.105,00 €	118,57 €	1.223,57 €

Il capoverso Premio di produttività dopo l'art. 58 viene soppresso.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ: Nelle more di definire una nuova disciplina, nell'ambito del contratto unico di settore, viene demandato alla contrattazione di livello aziendale l'istituzione di un nuovo premio di produttività annuale a cui destinare gli

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large 'A' and a signature.

Handwritten initials 'RL'

Handwritten signatures at the bottom of the page.

importi accantonati nel fondo di produttività aziendale, assegnando premialità alla continuità lavorativa.

AIOP e OO.SS. si danno atto che il presente documento avrà efficacia solo ed esclusivamente a seguito della ratifica da parte degli organi deliberanti di AIOP.

All'uopo, AIOP si impegna a riunire entro e non oltre il 30 ottobre 2023 i propri organi deliberanti per l'adempimento di cui sopra e di dare tempestiva comunicazione dell'esito per la sottoscrizione finale dell'Accordo ponte.

Letto, confermato e sottoscritto.

AIOP





