

PROTOCOLLO di ACCORDO

Accordo aziendale di II Livello conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il giorno 19/07/2018 presso la sede della Cooperativa sociale Nuova Sair sita in Viale del Tecnopolo, 83 - Roma,

Tra

Cooperativa Sociale Nuova Sair – onlus rappresentata da Maria Pia Trotta

e

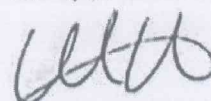
le OO.SS Nazionali di :

- FP CGIL rappresentata da Stefano Sabato
- CISL FP rappresentata da Massimiliano Marzoli
- UIL FPL rappresentata da Perna Bartolomeo e Pietro Bardoscia

Si premette quanto segue:

- la Cooperativa Sociale Nuova Sair, (di seguito Nuova Sair), è presente in 10 regioni: Val d'Aosta, Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana, Lazio, Marche, Campania, Sicilia e Sardegna.
- La Nuova Sair, considera i lavoratori, la chiave per la realizzazione ed il successo degli obiettivi che la stessa stabilisce di perseguire attraverso l'attività di assistenza alla persona;
- Dopo un'attenta attività di analisi e ascolto, a conferma dello spirito positivo che caratterizza il sistema di relazioni sindacali, si rende necessario implementare ed inserire nuovi strumenti, oltre a quelli già esistenti, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro senza penalizzare la famiglia;
- Particolare attenzione deve essere prestata a quei lavoratori che, per motivazioni differenti, in via continuativa o, in determinati momenti della loro vita, necessitano di sostegno e di supporto in misura costante e intensa;
- Con il presente accordo, la Nuova Sair congiuntamente alle OO.SS. firmatarie hanno condiviso attraverso un proficuo confronto, di approfondire le tematiche sull'assistenza, sui servizi a sostegno dei bisogni dei lavoratori e delle famiglie, riconoscendo come i piani di welfare aziendali disciplinati nell'ambito del Contratto Collettivo di Secondo Livello, siano un ottimo esempio di politiche integrate e di sussidiarietà accumulate dal medesimo obiettivo di sostenere i bisogni di produttività, di qualità e del benessere dei propri soci-lavoratori.

• Con il predetto accordo sottoscritto in data odierna le Parti si danno atto, seppure in via sperimentale, di pervenire all'applicazione del Decreto



P. B



Interministeriale del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali "Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, in attuazione dell'art. 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80".

Pertanto si conviene e si stipula quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo, con le specificità di seguito indicate.

Le Parti con la sottoscrizione del presente accordo intendono dare concreta attuazione agli obiettivi dichiarati. Le misure contenute nel presente accordo, verranno adottate, fino a tutto il 31/12/2019, per i lavoratori dell'azienda operante su tutto il territorio nazionale, hanno carattere sperimentale, ed è legato al buon esito di quanto previsto in materia di incentivi, dal Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali del 12/9/2017.

1) TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Fermo restando la complessiva disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia di congedi e permessi a tutela della maternità e paternità (D.Lgs. 80/2015) con l'obiettivo di consentire la presenza del genitore accanto al bambino nei primi anni della sua vita al fine di soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali, a titolo sperimentale per l'anno 2018 - 2019, si prevede quanto di seguito indicato:

A) Permessi per la nascita del figlio

Fermo restando le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di permessi riconosciuti al lavoratore, ai medesimi vengono riconosciute 2 (due) ulteriori giornate di permesso retribuito da usufruirne entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio.

B) Permessi retribuiti per malattia dei figli

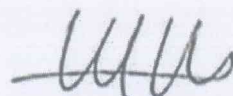
Si riconoscono ai lavoratori 2 giorni di permessi retribuiti oltre ai permessi non retribuiti previsti dalla normativa vigente per la malattia del figlio oltre il terzo anno di età e fino all'ottavo.

C) Permessi retribuiti per donne vittime di violenza

Fermo restando le disposizioni previste dalla normativa vigente in materia di congedo indennizzato dall'INPS per le donne vittima di violenza, alle medesime lavoratrici verranno riconosciute ulteriori 5 giornate di permesso retribuito.

C) Ulteriori interventi

- 1) sempre in via sperimentale a partire dal 01/11/2018 e fino a tutto il 30/09/2019, per i lavoratori in forza all'azienda, alla stipula del presente



P.B.



verbale, la Nuova Sair riconoscerà ad ogni socio lavoratore un buono di € 100,00 per l'acquisto dei libri per le scuole secondarie di primo livello, che potrà essere richiesto dai lavoratori, con figli a carico del richiedente che frequentino il suddetto livello scolastico. Saranno presi in considerazione i soli figli dichiarati al momento della compilazione delle detrazioni fiscali. L'importo del fondo stanziato dall'azienda ammonta complessivamente a € 15000,00= (quindicimila). Al buono si potrà accedere a seguito di specifica richiesta presso l'ufficio del personale che saranno protocollate in ordine di arrivo. Le stesse saranno evase in base alla data di presentazione e fino a esaurimento delle risorse stanziate, previo presentazione di regolare fattura.

- Gli importi sono stanziati per Regione, in rispetto alla percentuale dei lavoratori aventi diritto, come di seguito indicati :

- Lazio	€ 9.800,00
- Lombardia	€ 800,00
- Piemonte	€ 600,00
- Toscana	€ 700,00
- Campania	€ 400,00
- Marche	€ 800,00
- Veneto	€ 200,00
- Sicilia	€ 400,00
- Sardegna	€ 1300,00
-	

D) Flessibilità dell'orario di lavoro

1) per poter soddisfare le reali necessità dei neo genitori, impegnati sui servizi di assistenza, fermo restando l'esigenza organizzativa aziendale, si possono prevedere, fino al compimento dei 6 anni del bambino, la concessione di particolari forme di flessibilità oraria come:

- cambi turni per quelle ipotesi che prevedono l'inserimento del bimbo al nido, all'asilo, e alla scuola elementare;
- disponibilità a concedere il part-time, per quei servizi che lo consentono, per un periodo prescritto e/o necessario, con facoltà di ritorno al contratto d'origine terminata la clausola di necessità oggettiva;

E) Banca Etica delle Ore

- 1) si istituisce a partire dal 01/11/2018 e fino al 31/12/2019 la Banca Etica delle Ore, nella quale i lavoratori potranno far confluire parte delle ferie o ex festività maturati e non utilizzati nell'anno precedente.
- 2) Il corrispondente importo economico lordo dell'ex festività o ferie ceduti dai lavoratori, rivalutati al valore della retribuzione al momento della fruizione anche in funzione degli eventuali aumenti contrattuali, sarà accantonato nella predetta banca etica delle ore, e sarà messo a disposizione nei termini e con le modalità che seguono, a favore dei lavoratori che si troveranno in gravi condizioni di salute propria e del nucleo familiare. Per ogni donazione effettuata, la Nuova Sair, metterà a disposizione un numero di ore equivalenti a quelle donate.

SS

11/11/18

2 B

SS

Contestualmente alla creazione della sopra indicata banca etica, verrà costituita una commissione paritetica regionale/territoriale composta da due membri (rispettivamente una rappresentativa dell'azienda, una rappresentativa delle organizzazioni sindacali), che verificherà il flusso delle ore ivi confluite e l'andamento gestionale della stessa.

La Nuova Sair inoltre provvederà a comunicare, con cadenza semestrale, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, i dati inerenti la banca ore etica.

Per ricapitolare: i lavoratori beneficiari della banca etica delle ore saranno coloro per i quali si verifichino le seguenti condizioni:

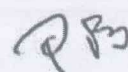
- a) necessità di assentarsi dal lavoro per comprovata gravi necessità di salute personali, assistenza dei figli, del coniuge o persona convivente o dei genitori che versino in gravi condizioni di salute.
- b) Non siano state già accolte altre richieste nei 12 mesi precedenti;
- c) Non abbiano a disposizione, al momento della richiesta più di 24 h di istituti individuali retribuiti residui.

2) Gestione delle richieste:

- a) le richieste dovranno essere presentate all'ufficio del Personale mediante apposito modulo;
- b) Le richieste saranno evase in ordine cronologico, secondo la disponibilità della banca ore etica;
- c) Successivamente sarà il medico competente insieme al Direttore Sanitario a valutare nel merito la ragione di gravità di ogni singola richiesta.
- d) A seguito dell'esperimento positivo della suddetta procedura, ai lavoratori che saranno dichiarati assegnatari, la Cooperativa riconoscerà fino a un massimo di 60 ore richieste, prelevate dalla banca etica delle ore, o un numero di ore proporzionali al numero di ore disponibili all'interno della banca delle ore al momento della richiesta.
- e) I permessi riconosciuti dalla banca etica delle ore dovranno essere utilizzati, entro (1) mese dal loro accreditamento, ed esaurirne il godimento entro (8)mesi. Ove ciò non avvenisse, i permessi residui confluiranno nuovamente nella banca etica, con la rivalutazione in base alla retribuzione in atto, del lavoratore che non li ha utilizzati.

Qualora alla scadenza del periodo di sperimentazione della banca etica delle ore, fossero accantonate delle ore non utilizzate queste saranno messe a disposizione dei lavoratori, applicando i criteri di cui sopra, sino ad esaurimento delle ore.

Nelle more del presente accordo, le parti precisano che, qualora in fase di rinnovo del CCNL di categoria e di sottoscrizione di un contratto di secondo livello regionale/territoriali, si decidesse di introdurre norme e parametri migliorativi specifici sul tema oggetto del presente accordo, quest'ultimo verrà tempestivamente aggiornato e integrato.



Le parti si incontreranno semestralmente per monitorare l'applicazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

UIL FPL

CISL FP

CGIL FP

COOPERATIVA SOCIALE

Procuratore
Protosua
Pictu

Massimiliano
Uberti
Stefano
Sato

NUOVA SAIR

Handley